



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Cociente emocional de los estudiantes de administración y
gestión comercial de una Universidad privada**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Br. Lita Regina Rojas Samanez (ORCID: 0000-0001-8365-9465)

ASESORA:

Dra. Doris Elida Fuster Guillen (ORCID: 0000-0002-7889-2243)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Dedicado a mis seres queridos por el inmenso apoyo y al gran amor de mi vida, mi hija Alhelí por ser mi motivación.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo, a los docentes que me guiaron e inspiraron en pre grado y ahora también a los docentes en posgrado que fortalecen mi profesionalismo.

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada "Cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada", cuyo objetivo fue: determinar la dimensión predominante del CE de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora.

Índice

	Pág.
Agradecimiento:	iii
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos realizados previamente	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	244
II. Marco metodológico	25
2.1 Tipo y diseño de investigación	26
2.2 Variables, operacionalización	26
2.3 Población, muestra y muestreo	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
1.5 Métodos de análisis de datos	32
1.6 Aspectos éticos	32
III. Resultados	33
IV. Discusión	56
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	66
Referencias	68
Anexos	73
Anexo 1. Matriz de consistencia	74

Anexo 2. Cuadro de Competencias – Cuestionario Emocionales	76
Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento para la variable CE	99
Anexo 4. Matriz de componentes	108

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable cociente emocional	27
Tabla 2. Baremo para la variable cociente emocional	31
Tabla 3. Fiabilidad del instrumento	32
Tabla 4. El cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.	34
Tabla 5. Dimensión ambiente actual del cociente emocional	35
Tabla 6. Dimensión conocimiento del cociente emocional	36
Tabla 7. Dimensión competencias del cociente emocional	37
Tabla 8. Dimensión valores y creencias del cociente emocional	38
Tabla 9. Dimensión resultados del cociente emocional	39
Tabla 10. Prueba de normalidad de los datos	40
Tabla 11. Coeficientes de la regresión logística de las dimensiones del cociente emocional	42
Tabla 12. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”	44
Tabla 13. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “Conocimiento”	46
Tabla 14. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “Competencias”.	49
Tabla 15. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “Valores y creencias”	51
Tabla 16. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “Resultados”	54

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Las competencias de la inteligencia emocional de Daniel Goleman.	13
Figura 2. Pilares de la Inteligencia Emocional propuesto de Robert Cooper y Ayman Sawaf.	17
Figura 3. El cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.	34
Figura 4. Dimensión ambiente actual del cociente emocional	35
Figura 5. Dimensión conocimiento del cociente emocional	36
Figura 6. Dimensión competencias del cociente emocional	37
Figura 7. Dimensión valores y creencias del cociente emocional	38
Figura 8. Dimensión resultados del cociente emocional	39
Figura 9. Pesos de las dimensiones del cociente emocional	42
Figura 10. Pesos de los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”	45
Figura 11. Pesos de los indicadores de la dimensión “Conocimiento”	47
Figura 12. Pesos de los indicadores de la dimensión “Competencias”	49
Figura 13. Pesos de los indicadores de la dimensión “Valores y creencias”	52
Figura 14. Pesos de los indicadores de la dimensión “Resultados”	54

Resumen

La investigación titulada, “Cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada”, se propuso como objetivo determinar la dimensión predominante del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

La investigación fue de tipo sustantiva y de diseño no experimental, de nivel descriptivo-explicativo de corte transversal, aplicándose para el Cociente emocional el cuestionario del cuadro de CE elaborado por Robert Cooper y Ayman Sawaf, conformado por 262 preguntas estructuradas sobre una muestra de 86 estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Efectuada la recolección de datos, se procedió al análisis de datos, considerando la regresión logística. La conclusión a la que se llegó fue: existen diferencias en las dimensiones del CE de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada; la dimensión valores y creencias ($B = 1.814$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más al CE de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Esta predominancia parte del resultados de la dimensión que presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 6.134, significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un estudiante tiene 6.134 de veces de posibilidad de presentar niveles bajos de CE respecto a otro estudiante con niveles altos de CE por causa de la dimensión valores y creencias.

Palabras claves: cociente emocional, inteligencia emocional, liderazgo.

Abstract

The research titled, "Emotional quotient of the students of Administration and Commercial Management of a private university", aimed to determine the predominant dimension of the emotional quotient of the Administration and Commercial Management students of a private university.

The research was of a substantive type and non-experimental design, with descriptive-explicative cross-sectional level, applying to the Emotional quotient the questionnaire of the EC emotional quotient chart elaborated by Robert Cooper and Ayman Sawaf, consisting of 262 questions structured on a sample of 86 students of Administration and Commercial Management of a private university.

After the data collection, we proceeded to the analysis of data, considering the logistic regression. The conclusion reached was: there are differences in the dimensions of emotional quotient of the students of Administration and Commercial Management of a private university; the values and beliefs dimension ($B = 1,814$) presents a higher coefficient and therefore contributes more to the emotional quotient of the students of Administration and Commercial Management of a private university. This predominance results of the dimension that presents an odds ratio ($\text{Exp}(B) = 6.134$), meaning that it is a dimension of risk and also means that a student has 6,134 possibilities of presenting low levels of emotional quotient in comparison to another student with high levels of emotional quotient because of the values and beliefs dimension.

Keywords: emotional quotient, emotional intelligence, leadership.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En todo el mundo, desde ya casi dos décadas en París, se concluyó en que existen desafíos y dificultades actuales que responden al entorno cambiante producto de la globalización y la educación debe enfrentarse a esta realidad. Los entes encargados de la educación a nivel mundial, ya establecieron las principales preocupaciones y responsabilidades de la educación que atiendan las necesidades y exigencias de una sociedad y el mercado altamente competitivo a incluso a niveles internacionales y multi temático. Ante esta realidad es de suma importancia que la universidad enfoque sus esfuerzos en los mecanismos de mejora continua a fin de cumplir con su rol de brindar a la sociedad egresados universitarios que sirvan efectivamente en cada uno de sus campos laborales. No obstante, es fundamental una formación armoniosa entre el desarrollo de habilidades que fortalezcan su perfil profesional y el perfil emocional.

En el contexto nacional, encontramos que el Perú se encuentra en un proceso de crecimiento económico, enfrentando la apertura de nuevos mercados comerciales y escenarios de trabajo bajo presión, y exigencias para cumplir estándares que garanticen un adecuado nivel competitivo, es ahí donde descubrimos punto de quiebre en los aspectos personales y emocionales de los profesionales, pues no conocen sus fortalezas y deficiencias, haciendo que su proceso de inserción y mantenimiento en el mercado laboral se dificulte generando climas organizacionales deficientes y frustrados.

En el ámbito local, el mercado presenta nuevas oportunidades de crecimiento por lo que han surgido nuevas universidades en sectores como el cono Norte, entre ellos, la UPN que cada año ofrece nuevas promociones de profesionales egresados al mercado. Esto implica un trabajo de preparación y seguimiento al nuevo profesional, para intereses de imagen (para la institución educativa) y para la atención adecuada de las necesidades que la sociedad actual presenta, por lo tanto, el fortalecimiento de la IE y capacidad de Liderazgo es crucial para la etapa profesional a fin de formar futuros profesionales que encajen adecuadamente en el mundo laboral y sociedad por medio del autoconocimiento y el adecuado desarrollo de habilidades técnicas y humanas.

Por estas razones se consideró importante realiza un análisis de tipo

descriptivo explicativo del cociente emocional en estudiantes que se encuentren en la etapa de inserción laboral. Considerando esto, se aplicó un cuestionario para medir el cociente emocional y sus dimensiones en el contexto de las organizaciones o empresas, buscando responder a la siguiente interrogante general ¿Cuál es la magnitud que predomine en la parte de las emociones de los que estudian la carrera de administración y gestión comercial en las universidades privadas?

1.2 Trabajos realizados previamente

Esta investigación tuvo como referencias a otros autores los cuales con sus investigaciones contribuyeron al presente, estudios que se realizaron en contextos diferentes ya que son de nivel mundial los cuales serán descritos más adelante.

Antecedentes internacionales

Fragoso - Luzuriaga (2015) en una de sus investigaciones: identificó que en la enseñanza de la IE y las competencias emocionales en niveles superiores de educación complementan la instrucción, logrando hacer personas felices y colaboradores efectivos pero se debe resaltar que estos dos conceptos tienen enfoques diferentes a pesar que en muchos artículos se han considerado como sinónimos, ocasionando confusiones teóricas y metodológicas. Se propuso analizar el marco conceptual y la concepción que le dan a estos dos términos, esto a través del análisis de investigaciones a nivel internacional para ir encontrando diferencias en de los planteamientos de los principales teóricos y sus modelos más representativos. Dentro de los modelos mixtos como los de Goleman, Bar-on, Cooper y Sawaf, no se aprecia una diferenciación entre los términos de IE y CE por lo que sirven como fuente para las investigaciones y usarlas si queremos demostrar la nula separación de conceptos de IE y competencias emocionales. Sería interesante hacer una inclusión del análisis respecto a lo que comentan Abraham Oberst, quienes concluyen que la IE es "potencialidad" y que las competencias de la misma dependen de la motivación del entorno para poder presentarse.

López-Zafra, Pulido y Berrios (2014) en una de sus investigaciones sobre sobre inteligencia emocional, identificaron que hay un cruce de opiniones respecto a lo que implica los resultados de los test existentes sobre inteligencia emocional

ya sea cualquiera de sus modelos. En dicha investigación fue realizada desde un punto de vista básico cuantitativo y descriptivo donde participaron 390 universitarios. Llegándose a las siguientes conclusiones: uno, el trabajo es una adaptación muy adecuada válida y que ofrece información sobre las competencias sociales y emocionales que sean consideradas en las variables. Dos: Los resultados al parecer son ideales para estudiar la IE por distintos factores. Tres: incluir un factor general de segundo orden no ayudaba al ajuste del modelo. Cuatro: Las mujeres que tienen mayor puntaje en comparación de los hombres en relación a las expresiones emocionales y comprensión de las emociones. Sin embargo, hay que considerar que la muestra era en mayor parte constituida por mujeres por lo que puede tener incidencia en el resultado.

Martínez y Díaz (2014) en uno de sus trabajos que busca saber cómo es el trabajo en equipo y cuáles son las emociones que se dan dentro de las aulas de la universidad identificaron: en la sociedad lo que se necesita es personas que estén capacitadas para que así logren ingresar al mercado laboral. Se propuso como objetivo: hacer que el tipo de enseñanza sea una en la cual los alumnos aprendan realizando los trabajos encomendados logrando realizar un buen trabajo en equipo. Y para saber si los estudiantes están percibiendo sus emociones en una de sus clases se les tomará un balotario de preguntas las cuales lanzaron las siguientes conclusiones 1) El alumnado encuestado es consciente de que tan importante es su parte emocional para poder desarrollarse y ser buenos líderes y poder integrarse al mercado laboral. 2) El estudiante que tiene un mejor manejo de sus emociones está en la capacidad de automotivarse logrando ser más asertivo manteniendo una buena relación con su entorno inmediato. 3) El docente debe de participar en el transcurso de impartición de buen manejo de emociones dentro del salón, sabiendo que su objetivo principal es formar alumnos que estén preparados para asumir con responsabilidad su presente y su futuro.

Gaeta y López (2013) en una de sus tesis analizaron sobre cuál es la competencia a nivel emocional que de forma intra personal e interpersonal tienen los estudiantes universitarios de México. Se propuso como objetivos el analizar cuál era el vínculo que tienen las competencias emocionales con el índice del rendimiento académico en estos alumnos. La investigación fue de tipo

exploratorio y con corte transversal se contó con 101 estudiantes de ambos sexos entre 17 y 22 años de edad que pertenecían a ese programa de pre medicina, el método de muestreo fue por disponibilidad y se arribaron a las siguientes conclusiones: uno se evidenció la importancia de adaptarse a nuevos tiempos esto por parte del sistema universitario ya que hay necesidad de ampliar información es del tipo científico y técnico a requerimiento de los estudiantes y en relación a potenciar sus competencias emocionales que los ayudará a prepararse para la vida laboral esto implica también un desarrollo humano integral. Dos: es de gran importancia que los docentes estén capacitados para diagnosticar las competencias de sus estudiantes y así poder establecer actividades académicas adecuadas para obtener resultados provechosos.

Peñalva, López y Landa (2012) en uno de sus estudios sobre temas de como repercuten las emociones, nos digo qué: si hay una mala gestión del aspecto emocional esta puede tener repercusiones negativas en el desarrollo diario de la vida de las personas, y más todavía si son niños o adolescentes. Usando la escala de competencias emocionales de Soriano y Osorio, de tipo Likert, la cual cuenta con 24 ítems que se adecuan para formar personas y sus vínculos dentro de la sociedad. Unos 120 alumnos participaron y se extrajo la siguiente información: el 45% de alumnos tiene miedo de hablar en público; un 40% no se cree capaz de tener capacidades de liderazgo; un 60% no sabe trabajar en equipo. Por lo cual podemos concluir que toda actividad de desarrollo de competencias y liderazgo son importantes para el desarrollo y manejo de diferentes situaciones que suceden a diario.

Bustamante , Jiménez y Ruiz (2012), el estudio hecho en la Universidad de Quindío, llamado Cociente emocional de los profesores pertenecientes a la plana de la Universidad de Quindío, fue el primero en tratar de interesarse por el problema emocional en los docentes de esta universidad, asociando sus actividades con el desempeño laboral proponiendo objetivos generales como: determinar el cociente laboral – saber sobre las emociones de los profesores de la misma, tomando los fundamentos de Cooper y Sawaf. Transmitir en sus clases, los debidos conocimientos más las competencias emocionales por ser importantes en un futuro trabajo cooperativo. Llegando a concluir lo siguiente: a)

Que el alumnado es consciente en la adquisición de competencias emocionales, porque en el mercado laboral se destacan profesionales por el liderazgo y la cooperación entre los integrantes de una empresa. b) Las personas (alumnado) quienes tienen mejor manejo de sus emociones siempre son más asertivos y manejan un positivismo adecuado frente a su entorno. c) Que los docentes, deben hacer partícipes a los alumnos de estas competencias en el aula, que es donde se prepara y educa a las personas para el futuro, en profesión y en personalidad.

Antecedentes nacionales.

Rodríguez (2015) en su tesis determinó entonces entablar como objetivo general saber cuál el grado de inteligencia sobre sus emociones y el grado de la motivación de su liderazgo, entre los estudiantes que están en séptimo y noveno año del ciclo 2015-1, de la escuela administrativa de la Universidad de Trujillo-sede Trujillo. Llegando a las siguientes conclusiones: la existencia de alguna conexión directa sobre liderazgo e inteligencia emocional. Segundo, 58 alumnos detectados con un nivel alto de inteligencia emocional. Entonces se concluye sobre los alumnos qué; ellos son conscientes de sus fortalezas y debilidades, que pueden identificar sus emociones alcanzando un 80% en el alcance de su autoconocimiento.

Castro (2016) nos dice en su tesis llamada: “inteligencia emocional y habilidades metacognitivas en estudiantes y universitarios de estudios generales”, lo siguiente: que la inteligencia emocional está muy ligada al desarrollo de habilidades metacognitivas, así como también se desprende que hay una correlación entre las mismas, entonces se puede decir que la relación es aceptada porque se establece la relación.

Burgos (2015) en su tesis sobre crear un modelo de educación emocional. Se propuso lo siguiente como objetivos de solución: primero, insertar en su programa usando principios pedagógicos de educación emocional enfocada al servicio social y comunitario. Segundo, identificar obstrucciones que fomentaría el proceso de la formación profesional de estos docentes de Educación primaria. Tercero, describir y demostrar estos problemas en la formación profesional en docentes de primaria. Este tipo de investigación es descriptiva y transversal, obtiene datos en un mismo momento respecto a una población determinada

plantea soluciones sin la intención drástica de insertarlos, tomaron como muestra dirigida a tres secciones, segundo, tercero y cuarto año de primaria haciendo un total de 116 alumnos del año 2010 presentando las siguientes características: Ser un grupo mixto (varones y mujeres), edades entre los 19 y 23 años. Los alumnos tienen un cociente emocional que se ubica en el 70% marcando niveles bajos y deficientes. Tercero, hay relación de como los alumnos perciben a los docentes referentes a sus características profesionales. Cuarto, desarrollo un modelo pedagógico curricular, teniendo en cuenta las características propuestas de los alumnos, la educación emocional, el enfoque humanitario y su teoría curricular. En conclusión, nos lleva a reestructurar el plan de estudios, considerando sus emociones en todos los sentidos.

Huamaní, Rojas (2015) en su investigación plantea los objetivos específicos: primero, establecer una validez de la escala (ECSE) para trabajadores de instituciones públicas de Lima este. Segundo, establecer validez del constructo en la escala (ECSE) para los mismos trabajadores. Tercero, establecer estabilidad de esta escala. Cuarto, establecer los baremos de la (ECSE). Este estudio propone el desarrollo de esta disciplina usando un diseño no experimental de carácter transversal y caracterizado por ser: Sistemático: se siguen criterios para la adaptación y pruebas psicológicas. Empírico: porque los fenómenos se observan en la realidad. Crítico: porque se eliminan preferencias personales. En el muestreo no probabilístico a 186 trabajadores de instituciones públicas y privadas Lima este se llegó a las conclusiones siguientes: Que (ECSE) tienen profesionales psicométricas, se ubicó valor de contenido alcanzando valores significativos de estadísticas. Que existe fiabilidad en la consistencia interna de la escala de puntuación total del estudio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Historia de la inteligencia emocional

El filósofo H. Spencer y Sir Francis Galton (S XIX) interesados sobre la investigación de Charles Darwin Origen de las especies, introdujeron el término inteligencia para individualizar a las personas referente a su capacidad mental (p. 35 TT. Psicológicos y evaluación) permitiendo desarrollar la psicometría y todos los estudios estadísticos de la mente e inteligencia humana. A fines del siglo XIX

en Francia, comenzaron los estudios psicométricos, para medir la inteligencia, naciendo así los primeros Test que fueron inventados por Alfred Binet y aplicaron el término cociente intelectual (C.I). Los colaboradores de Binet, dedicaron varios años al estudio ingenioso para encontrar la manera de medir la inteligencia. A principios del siglo XX, año 1904, el Ministerio de instrucción pública de Francia, nombró una comisión para estudiar a los niños subnormales, entonces se prepara la primera escala para medir la inteligencia, la cual se aplica desde 1905, aunque sujeta a revisiones.

La revisión hecha en 1916, es histórica para la medición de la inteligencia, porque se incluye por primera vez el concepto de cociente de inteligencia (C.I) entablado una razón entre la edad mental y edad cronológica este aporte lo hizo el científico Lewis Terman de la Universidad de Stanford. Después de estas experiencias y el avance de la psicometría, aparecen diferentes pruebas para medir la inteligencia, ya en la actualidad, la mente es examinada con instrumentos elaborados por la psicometría, arrojando resultados verdaderos sean positivos o negativos usando como principio, el factor general o factor G. Estas pruebas fueron muy importantes para el desarrollar la psicología, ya que se usaron para seleccionar personal en la educación dentro de todos sus niveles, y también en la investigación de ciencias que lo requerían. Pero se reconoce los primeros estudios como pioneros.

Hay dos tendencias que defendían la inteligencia como un factor (G) y los que veían la inteligencia compuesta de múltiples factores con los aportes de Howard - Gardner (1990) que defienden la comprensión y la inteligencia con la realidad actual y necesidades de las personas. También Robert Sternberg y David Perkins plantean la necesidad de avanzar el concepto del factor único, a un concepto multimodal, desde esos momentos y previos análisis se comienza a hablar diferentes tipos de inteligencia, como la triádica de la inteligencia entre otras.

Binet es considerado como inaugurador sobre psicometría en la medición de la inteligencia, pero antes que él, tenemos a Galton y a Cattell, quienes usaban estímulos sensoriales para evaluar la inteligencia de una persona. Pero Binet y sus colaboradores, cambiaron los estímulos simples por unos más complejos para

este trabajo psicológico, poniendo interés en los aspectos cuantitativos, poniendo puntaje en los test de investigación y estudio.

Enfoque teórico del cociente emocional

El enfoque teórico del coeficiente emocional aplicado a las organizaciones tiene vertientes procedentes del constructivismo pedagógico y el paradigma humanista. En cuanto a la teoría de la educación del constructivismo pedagógico, Barreto, Gutiérrez y Pinilla (2006) plantearon el constructivismo pedagógico social de esta manera: En el constructivismo social las metas alcanzadas dependerán mucho de la capacidad del que lo realiza y la experiencia con la que este tenga del tema, más allá de su funcionamiento cognitivo. Entonces será de mucha importancia la actitud con la que cuenten las personas al momento del aprendizaje. De modo que se hará mayor hincapié sobre constructivismo de como las personas deben de brindar soluciones acordes a los problemas a los que se enfrenta durante su proceso de aprendizaje, teniendo siempre una perspectiva real de la sociedad, teniendo siempre presente que el aspecto cognitivo, emocional y social siempre van de la mano en todo momento.

Se puede notar entonces la relación de la cognición, actividad social y criterio que sostienen el equilibrio para el constructivismo social que enfatiza cuán importante es la actitud durante el proceso de formación de los alumnos. Siendo ahora el paradigma humanista, Vargas (2010) sugirió el potencial en la formación de estudiantes con orientación al aprender a aprender: entonces vemos que lo más importante hoy en día es enseñar a los chicos como es que debe de aprender a aprender, debemos de transmitirles habilidades que les permita incrementar sus capacidades y valores logrando de esta manera aumentar su potencial al momento de aprender. Así, se puede considerar la importancia del involucramiento del estudiante en el desarrollo de habilidades superiores que están relacionadas a capacidades y valores propios para mejorar en el ámbito social y personal.

Principios teóricos del cociente emocional

En nuestro país está establecido que la educación tiene que promover el conocimiento e información y de esta forma la sociedad aprenda nuevos temas y prácticas sociales, fortalezca sus valores morales apoyados en las ciencias,

técnicas y buenas prácticas, los individuos se preparan para la vida y el trabajo fomentando la solidaridad y cooperación en la sociedad. Bajo esta premisa podemos decir que la formación en IE forma parte importante del crecimiento integral del ciudadano que en una etapa crítica como la de la formación profesional e inserción al mercado laboral necesita ser guiada con el fin que menciona la Constitución, es decir, prepararse para la vida y el trabajo basándose en valores y principios de solidaridad con sus pares.

En la ley universitaria número 30220, en el artículo cinco se habla sobre los principios por los que deberían regirse en las universidades entre los que encontramos la calidad académica, la autonomía, la diversidad, comunicación, inserción y compromiso para con el crecimiento de nuestro país reafirmando la dignidad humana y la vida misma. La mejora continua en lo referente a la enseñanza de calidad, evoca la persistencia de enseñar investigar en función a las necesidades sociales y la ética profesional. Se hace real énfasis en muchos aspectos que pueden desprenderse de una adecuada inteligencia emocional, pues preparan para ejercer nuestro nivel profesional de manera correcta y armoniosa con nuestra vida personal y social por lo que practicar la tolerancia inclusión y el compromiso con el desarrollo del país implica caer en cuenta de la importancia del perfil de los futuro egresados universitarios que forman parte de una sociedad con la que se va a interactuar.

En el Artículo seis de la ley 30220 Ley universitaria nos habla sobre los fines que tiene una universidad, por ejemplo: el formar profesionales sumamente aptos para ejercer sus funciones en la sociedad, educados de forma integral, con sentido social en cuanto a responsabilidades y las necesidades del país, enfocándose no solamente a temas del sector económico infraestructura o seguridad sino también a la buena conciencia y comportamiento de sus ciudadanos. Vemos también que se hace énfasis en la educación de personas libres una sociedad libre pero con conciencia de servicio a la comunidad y desarrollo integral de todas las personas.

El artículo 46 habla sobre la programación de formación continua de los estudiantes, explica que la formación debe ser continua y no solamente se debe perseguir objetivos de construir conocimientos de índole científica o técnica sino

también en prácticas de disciplina, desarrollo de habilidades y competencias de los egresados de una universidad ya que ellos representan el perfil que la universidad formó a lo largo de los años para brindarle a la sociedad un profesional capacitado.

En la ley General de educación número 28044 artículo número dos habla sobre el concepto de la educación diciendo que ese es un proceso en donde se aprende y se enseñan diferentes temas que sean útiles para el desarrollo del individuo al afrontar la vida eso implica también una formación integral de las personas y no solamente de conocimientos teóricos o científicos sino en desarrollar sus potencialidades personales.

En el artículo 29 de esta misma ley nos habla sobre las etapas de los métodos de educación en referencia a la enseñanza universitaria destaca que está designada y orientada en investigar, crear y difundir todo tipo de estudios o proyectos a la sociedad para lograr diferentes niveles competitivos de los profesionales de acuerdo con las necesidades del país para mantener en desarrollo sostenible lo que implica una acción propia de cada ciudadano en función a su profesión y su labor dentro del territorio del país.

Definición de la inteligencia emocional

Salovey y Mayer (1990) nos dicen sobre el tema que una manera muy hábil para poder enfrentar el manejo de sus sensaciones y su sentir logrando discernir sobre ellos y hacer que nazcan sentimientos y emociones nuevas de cada uno. Entonces lo que nos dice este autor es que la inteligencia emocional nos permite desarrollar habilidades, dentro de nuestra vida diaria, con el fin de mejorar y promover nuestra inteligencia natural.

Por otro lado, Goleman (1996) planteó: La inteligencia emocional como la facultad de las personas para ser conscientes de sus sentimientos logrando que sean capaces de entender a su entorno, siendo más tolerantes sin necesidad de llegar a la presión y frustración en los centros de labor, y así de esta manera lograr realizar un trabajo en equipo siendo empáticos, esto ayudara al desarrollo personal y de su equipo de trabajo. Este autor también nos hace referencia que la inteligencia emocional es algo que nace con cada persona, es decir es algo genético entonces si nos dedicamos a cultivarlo nos va ayudar a ser tolerantes, a

ser empático, a trabajar en grupo y también nos conlleva al éxito y desarrollo personal.

Para Cooper y Sawaf (1997), la definición que él toma es: como las personas se sienten, entienden y aplican de manera eficaz su dominio y agudeza de sus sentimientos como recurso energético propio de ellos mismos. (p.14). Ellos explican que es la capacidad de aplicar con agudeza las emociones como una energía humana en los casos de información e influencia en otras personas, llegando a resultados positivos.

Competencias de la inteligencia emocional

La autoconciencia reconoce distintas partes de nuestra psicología. Se puede inferir que la autoconciencia, reconoce estados psicológicos, reflejos, ánimos, etcétera en las personas, por lo que se considera como un Pilar de las competencias emocionales, pues también nos ayuda a controlar, moderar y ordenar conscientemente nuestras emociones.

La motivación, es una referencia de los arraigos emocionales, los que guían y hacen cumplir los objetivos. Según Goleman tenemos la actitud de motivarse uno mismo, motivar a los demás y hacerles comprender nuestros mensajes. Se obtiene buenos resultados, cuando se es perseverante, cuando se disfruta aprendiendo cuando se tiene confianza uno mismo, teniendo así la capacidad de sobreponerse a los fracasos. Esta actitud es sinérgica, motivadora logrando éxitos en un trabajo de equipo, porque el optimismo siempre está presente. Así hablamos de las formas de impulsar los logros: porque todos tenemos y ponemos esfuerzo para alcanzar la Excelencia académica. El compromiso: inscribirse y comprometerse con los fines y objetivos que propone el grupo o institución. Iniciativa es la habilidad que tienen las personas para salir adelante. Optimismo: ser perseverantes en lo una persona se propone esquivando las dificultades que puedan presentarse a lo largo del camino.

La empatía, que es la que nos hace consientes de la realidad de los otros buscando ponernos en su lugar para poder resolver los problemas. Comprender nuestro entorno, saber o tratar de entender cómo es que se sienten las personas que están en nuestro entorno más cercano para ayudarlos a desarrollarse reforzando sus habilidades. De esta manera se logrará potenciar las diferentes

actividades de las universidades, de lo que nos brinda el currículum y el conocer a las diferentes personas según sus caracteres.

Las destrezas sociales: tenemos que desarrollar la habilidad para inducir respuestas deseadas en las otras personas. Lo primordial para poder desarrollar una habilidad interpersonal es controlarse y ser empáticos (ser parte del otro) partiendo de que los roles del desarrollo se dan en la infancia, comprendiendo las situaciones cambiantes psicomotrices en los niños, influyendo también sus expresiones, etc. La comunicación no verbal depende de nuestra habilidad de fomentar y cultivar relaciones socioemocionales con los demás. Aprender a reconocer conflictos y darles solución. De percibir el estado de ánimo de nuestro interlocutor.

Hacerle conocer que lo que está haciendo es valioso, que la persona está contribuyendo y reconocerla como tal. Hablemos y comprendamos los conceptos de ideas de las siguientes sub competencias: Influencia: Hay que llegar hacia los otros con ideas efectivas, usando técnicas de persuasión. Comunicación: relacionarse fácilmente con los otros, escuchándolos abiertamente y elaborando respuestas y mensajes convincentes.

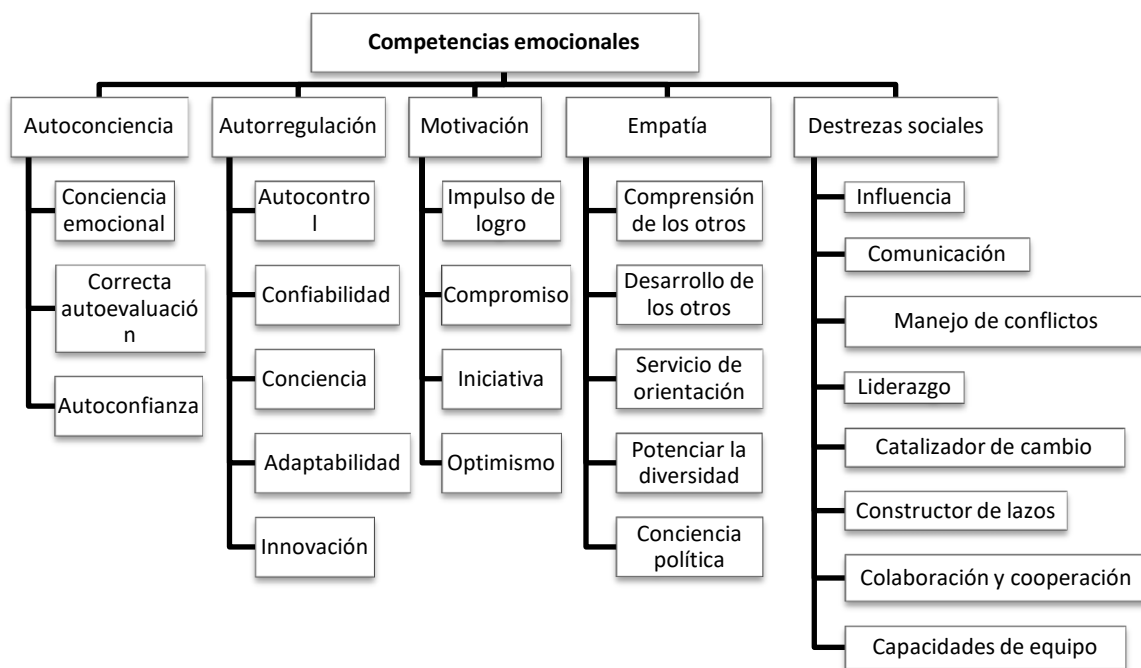


Figura 1. Las competencias de la inteligencia emocional de Daniel Goleman.

Educación emocional y competencias básicas para la vida

El conocimiento de la educación emocional, da respuesta a varias necesidades sociales las cuales no son atendidas dentro de la educación formal de las personas. Veamos algunos argumentos que la justifican: En un buen grupo y sector de la juventud se implican y descubre un comportamiento de riesgo; lo que nos dice que en el fondo psicológico de la persona hay un desequilibrio emocional; lo cual requiere una aplicación e instrucción básica de competencias para lograr una prevención en estas personas.

Las opiniones de los conocedores coinciden en mayoría considerando que la emoción es un estado que de forma compleja caracteriza a nuestro organismo por diferentes estímulos de excitación o perturbación que encontremos en el entorno dándonos así una respuesta ordenada. Las emociones generan todo tipo de respuesta según las circunstancias externas e internas que hay en una persona de manera que podemos esquematizarlo así:

Tenemos entonces que la competencia emocional es una construcción bastante amplia donde podemos incluir diferentes procesos y que nos resultarán con una serie de consecuencias largamente variadas. Según su concepto podemos decir que es un conjunto que implica conocimientos habilidades capacidades y actitudes que son muy importantes para poder entender y saber expresar diferentes estados de la persona. Se conocen cinco dimensiones básicas dentro de la competencia y cooperación, asertividad responsabilidad, empatía y autocontrol, lo que nos resulta en concluir que este concepto de IE y emociones es coherente también con las dimensiones que propone Cooper.

La educación tiene como fin incentivar una buena personalidad en los seres humanos. Se distinguen dos aspectos importantes: el desarrollo cognitivo, el desarrollo emocional. El ente que transmite conocimientos o docente está obligado a cambiar y actualizarse a estos tiempos, los conocimientos obsoletos no conducen al buen aprendizaje hay que usar las nuevas tecnologías de comunicación y enseñanzas, para lograr acciones positivas en los alumnos. En este marco, el apoyo del profesorado en los aprendizajes pasa a ser muy esencial, por lo tanto en este siglo el rol tradicional del profesor como instructor de su materia, tiene que pasar a ser también un orientador e instructor del estudiante

dándole apoyo. La educación emocional es el resultado que se obtiene de una buena enseñanza del manejo de sus emociones con el objetivo de prepararlos y capacitarlos para la vida.

Sabemos que la IE es un término nuevo y que su tesis complementa con la inteligencia tradicional, contribuye a mejorar las acciones emocionales de los seres humanos. Los seres humanos que tengan un alto cociente emocional pueden ser buenos profesionales, pero pésimas personas en su vida cotidiana. La IE implica tener habilidades, capacidades de motivación, ser persistente ante los fracasos, control de los impulsos, regulación del humor, expresiones de júbilo, evita los trastornos emocionales, nos hace mostrar empatía y esperanza.

Cuatro pilares de la inteligencia emocional.

Aptitud. Aquí se hace referencia a las posibilidades que tenemos para encontrar en nosotros mismos la posibilidad de crear y fomentar cualidades y habilidades emocionalmente buenas para nosotros. Presencia auténtica. Relacionado con la originalidad se está convirtiendo en un valor importante ya que es una característica admirada en perfiles de personas líderes. Podemos decir que es un compuesto de buena energía y predisposición mental y emocional transmitiendo con transparencia quiénes somos aspectos que nos interesan creencias etc. Ratio de confianza podemos decir que hay cualidades como es el caso de la creatividad que se apoyan en la confianza de uno mismo. La confianza que transmitimos en nuestro entorno también es buena ya queda una mejor imagen de nosotros. Yendo un poco más allá podemos decir que la confianza es una característica que se ve mediante nuestras actitudes, por lo que una persona con confianza en sí mismo puede proyectar esa imagen a su alrededor. Flexibilidad y renovación esta postura resuelve las circunstancias reconociendo que debemos adaptarnos a los cambios que probablemente los mismos seres humanos iremos condicionando.

Profundidad. Es considerada una parte fundamental de la inteligencia ya que crea carácter en un individuo y a la vez nos fortalece de manera personal y grupal y todo esto siempre como resultado de un esfuerzo por conocer y corregir las debilidades propias, podemos considerar que la profundidad se apoya en asuntos como Potencial único propósito Con esta idea planteamos que el ser

humano suele dedicarse a cosas que son significativamente importantes Y profundas para asimismo como por ejemplo en reconocer nuestros propios talentos y vocaciones muchas veces el trabajar esta actividad podemos denominarla como potencial único. Existen también personas que se fijan en sus objetivos y propósitos por lo que al ejercer el liderazgo no solamente es escuchar y servir a un grupo de personas. Se debe considerar que siempre es bueno dialogar y consensuar es lo correcto y no dejarnos llevar por la rutina ya que la integridad está considerada también como la más alta forma inteligencia. Humana y así expandir nuestra honestidad también podemos ver que es un proceso de unificación de ideas obligaciones sentimientos principios y conductas.

Alquimia. Flujo intuitivo, Se refiere a cuando la intuición ha sido desarrollada a profundidad por lo que las personas no necesitan activarlas a sentirse motivadas por el contrario esta intuición simplemente fluye siendo la forma en como el corazón reacciona antes sus experiencias y circunstancias actuales. El ser humano se encuentra en medio de diferentes preocupaciones detalles información discusiones y otros aspectos involucrados al trabajo en dónde el nombre es pieza clave y decisiva en cuanto a su intuición por lo que se vuelve capaz de percibir en las personas de su entorno a través de conversaciones hábitos sentimientos pensamientos. El cambio implica una acción a corto plazo limitada y también reversible en cambio el crecimiento es un proceso que va unificando las percepciones los actos los pensamientos y sentimientos de las personas el ser humano es capaz de elegir y tiene la libertad de decisión. Cambio de tiempo reflexivo se debe usar el sentido del tiempo y administrarlo según como la intuición nos lleve de forma que podamos aprender de situaciones pasado futuro para aplicarlas en el presente el cambio de tiempo reflexivo implica que todas las unidades o individuos tienen un sentido de tiempo usándolo según su voluntad confiando en que con práctica se puedan hacer dominio de este sentido sensorial el manejo del tiempo es una de las habilidades consideradas blandas más importantes en el mundo laboral actualmente e infaltable en los perfiles de liderazgo

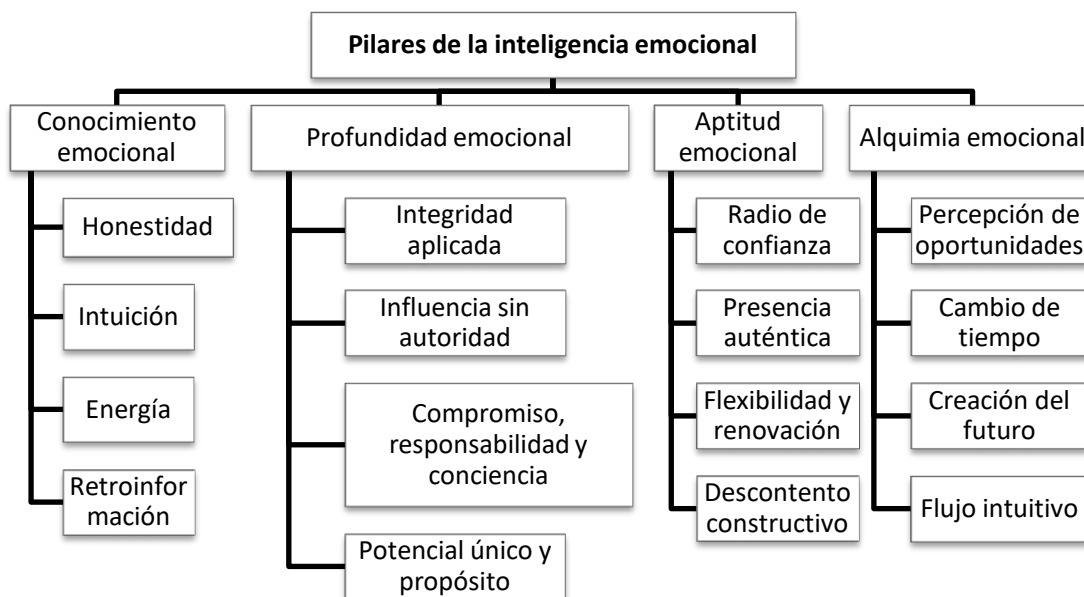


Figura 2. Pilares de la Inteligencia Emocional propuesto de Robert Cooper y Ayman Sawaf.

Dimensiones de cociente emocional

Cooper y Sawaf presentaron por primera vez el cuadro de CE en 1997 en el que responde a una estructura de autoevaluación debido a la necesidad que se había detectado sobre identificar y medir el CE de manera muy distinta el cociente intelectual. De esta forma se trabajó en conjunto con una firma especializada en investigación y medición corporativa para desarrollar el cuestionario que fue llamado Q-Metrics para poder explorar, y dar respuesta sobre el intelecto en los seres humano para el éxito de las empresas. Vemos que a lo largo del libro se desarrolla la propuesta del modelo de la inteligencia emocional y los cuatro pilares donde se describe con gran detalle lo que significa cada uno de estos indicando siempre cuáles son los puntos de reflexión conectados y relacionados con cada pilar.

Dimensión ambiente actual: hace alusión a la vida y el ambiente que rodea al individuo. Abarca tres escalas: sucesos del día a día, situaciones de presión laboral y presiones que afectan directamente a la persona. Los sucesos de vida se trata sobre el grado en que el individuo se ve afectado emocionalmente que pueden producirle estrés como por ejemplo un déficit económico y seguridad (Robert Cooper y Ayman Sawaf, 1997) en cuanto a vivienda, la muerte de un ser querido o algún conflicto familiar. Las presiones de trabajo medirán el grado en que se verá afectadas las emociones ante las circunstancias y acontecimientos que pueden suceder dentro la vida laboral del individuo como por ejemplo la inseguridad de mantener el empleo, el tipo de relación con sus compañeros de trabajo, etapas de trabajo bajo presión, etc. En el indicador presiones personales se evaluará el grado en que afectarán las emociones del individuo y las situaciones que genere alguna presión de índole personal producido por situaciones de estrés laboral familiar o netamente personal.

Dimensión conocimientos: La dimensión conocimiento se refiere a la conciencia o conocimiento básico que un individuo puede tener acerca de sus emociones y los de otras personas, esto significa entender grandemente cómo funcionan las emociones, las fortalezas, las debilidades, las necesidades e impulsos de los individuos, podemos decir que estas personas con buen nivel de autoconocimiento o autoconciencia no son demasiado exigentes y no tienen esperanzas irreales, por el contrario, presentan bajos niveles de opiniones críticas y depresión ante lo externo ya que reconocen como sus sentimientos y sus emociones pueden afectarles a ellos mismos, a las personas de su entorno y el desempeño que pueden tener en su centro de labores. Ésta dimensión trata sobre lo que contienen las emociones y habilidades propias para así poder direccionarlas y utilizarlas de forma adecuada y exitosa. En el conocimiento de sí mismos vamos a evaluar el grado en que el individuo posee conocimiento de su propia emocionalidad, es decir, conciencia de sus emociones y sentimientos.

Dimensión competencias: Dimensión competencias en esta dimensión se desea determinar el potencial que tiene cada individuo para aprender y adquirir ciertas habilidades o competencias emocionales. Esto nos va a mostrar hasta qué punto un individuo puede trasladar su potencial a sus actividades diarias. Esta

dimensión consta de cinco escalas que exploran las habilidades y patrones de conducta que se han desarrollado a lo largo del tiempo para enfrentar y responder ante las circunstancias de vida. Estas escalas son: la intención, la creatividad, la flexibilidad, las conexiones interpersonales y el descontento constructivo. El indicador intención explora el deseo o propósito del acto deliberado de un individuo, esto para expresarse, decir lo que piensa y hacer lo que se dice; la escala mide el grado de conciencia en que se pueden tomar decisiones coherentes con los objetivos y valores de las personas. El indicador creatividad habla de la capacidad de concebir nuevas ideas ofrecer soluciones alternativas y opciones de realizar sus actividades. El indicador elasticidad se refiere a la capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes de la vida diaria considerando las reacciones de frustración o decepción a nivel laboral, la paciencia e incluso del humor ante situaciones adversas.

Dimensión valores y creencias: Consta de seis indicadores que desean explorar las profundas formas de sentir que influyen en las acciones en la vida personal y como en el ámbito laboral de las personas. El indicador compasión se refiere al alto nivel de empatía, aprecio y respeto por las posiciones o circunstancias en que se encuentran las otras personas, esto incluye la capacidad de perdonarse a uno mismo y a los demás. El indicador perspectiva estudia la forma de percepción del mundo alrededor y el lugar que el individuo ocupa dentro, se considera también la visión optimista o negativa ante los acontecimientos adversos. El ratio de confianza medirá el grado en que el individuo puede esperar de las demás personas un comportamiento justo y equitativo. El indicador poder personal hace referencia a la capacidad de sentirse útil percibido y entusiasmado ante las circunstancias, también se evalúa el grado en que enfrenta los desafíos de la vida y por último el indicador integridad se referirá al grado en el que la persona encaja coherentemente sus acciones y sus formas de pensar y de sentir a nivel intelectual y espiritual.

Dimensión resultados: En esta dimensión mediremos el impacto que ha tenido la IE en la vida del individuo de esta forma el test arroja un coeficiente que delibera el estado en el nivel físico, psicológico y de sus emociones, también se verá su estilo de vida a través de síntomas. En el indicador calidad de vida se

evaluará qué tanto desarrollo tiene el individuo al respecto de una alta calidad de vida emocional, satisfacción, pesimismo y los sentimientos involucrados en su ambiente laboral. El cociente de relaciones mide la capacidad de involucrarse con personas con quienes compartir no solo el ambiente laboral sino también el social y convertirse en una persona importante y útil, y por último, en el indicador óptimo rendimiento evaluaremos la autosatisfacción de la persona con respecto a su desenvolvimiento en el área de trabajo.

1.4 Formulación del problema

Mundialmente se sabe que existen desafíos y dificultades actuales que corresponden al entorno cambiante debido a la globalización y la educación debe enfrentarse a esta realidad. Se establecieron las principales responsabilidades de la educación para que atiendan las necesidades y exigencias del mercado altamente competitivos por eso que la universidad debe enfocar sus esfuerzos en los mecanismos de mejora continua a fin de cumplir con su rol de brindar a la sociedad egresados universitarios que sirvan efectivamente en cada uno de sus campos laborales. No obstante, es fundamental una formación armoniosa entre el desarrollo de habilidades que fortalezcan su perfil profesional y el perfil.

En el contexto más cercano, encontramos que nuestro país se encuentra en un proceso de crecimiento económico con escenarios de trabajo bajo presión y estándares que garanticen un adecuado nivel competitivo, ocasionando un punto de quiebre en los aspectos personales y emocionales ya que se les resta importancia o se descuidan, ocasionando consecuencias como climas organizacionales deficientes y frustrados.

El mercado presenta nuevas oportunidades de crecimiento por lo que han surgido nuevas universidades en sectores como el cono Norte, entre ellas, la UPN que cada año ofrece nuevas promociones de profesionales egresados al mercado. Esto implica un trabajo de preparación y seguimiento al nuevo profesional, para intereses de imagen (para la institución educativa) y para la atención adecuada de las necesidades que la sociedad actual presenta, por lo tanto, el fortalecimiento de la IE y capacidad de Liderazgo es crucial en los últimos ciclos de los estudios universitarios a fin de formar futuros profesionales que encajen adecuadamente en el mundo laboral y sociedad por medio del

autoconocimiento y el adecuado desarrollo de habilidades técnicas y humanas.

Por estas razones se consideró importante realizar un análisis de tipo descriptivo explicativo del CE en estudiantes que se encuentren en la etapa de inserción laboral. Considerando esto, se aplicó un cuestionario para medir el cociente emocional y sus dimensiones en el contexto de las organizaciones o empresas, buscando responder a la siguiente interrogante general ¿Cuál es la dimensión predominante del CE de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

Problema general

¿Cuál es la dimensión predominante del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión “Ambiente Actual” de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

Problema específico 2

¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión “Conocimiento” de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

Problema específico 3

¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión “Competencias” de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

Problema específico 4

¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión “Valores y creencias” de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

Problema específico 5

¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión “Resultados” de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

La teoría e instrumento dado por Robert Cooper y Ayman Sawaf es importante porque ayuda a diagnosticar las fortalezas de la inteligencia emocional y liderazgo aplicado a las organizaciones, dando una perspectiva distinta a una visión de autodesarrollo personal; en este caso abre un panorama a las habilidades que se pueden extraer de los profesionales en su mismo entorno de trabajo, por lo que este instrumento se vuelve realmente útil pues da sustento científico a iniciativas de mejora de clima laboral y bienestar de los colaboradores de una organización así como el autoconocimiento de los universitarios que están empezando su camino laboral.

Justificación práctica

Se considera que esta investigación es importante para la Universidad Privada del Norte pues obtendrá un diagnóstico del nivel de CE con el que cuentan sus estudiantes para así poder diagnosticar puntos de interés, potencialidades y debilidades que brindarán información que permitirá una mejor planificación de experiencias curriculares para la formación de competencias profesionales.

Es sabido y ampliamente comentado que la universidad provee de profesionales a sociedad según lo que necesita, por lo tanto es un deber de todo docente enfocar sus esfuerzos en fortalecer las habilidades técnicas y humanas de sus estudiantes, con el fin de asegurar el correcto desempeño profesional y personal. En el mundo laboral se ve muy a menudo que es difícil encontrar personal que sepa trabajar en equipo y pueda proveer de un buen clima laboral a la organización, logrando el equilibrio entre el mundo profesional y el mundo emocional, por lo que esta investigación ayudará a que se diagnostiquen falencias en la IE de estos futuros profesionales de forma que la universidad considere nuevas estrategias para fortalecer el auto concepto y autoconocimiento de sus futuros egresados.

Justificación metodológica.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 50), se puede definir a la justificación metodológica como las razones por las que se está efectuando la investigación que se presenta para la mejora en el proceso de realización y acción

de esta experiencia de estudio de las variables en lo que se puede ver en la ejecución de la investigación pues es el estudio en cuestión fue realizado con el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativa, diseño no experimental y de nivel descriptivo explicativo.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

La dimensión predominante del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es “competencias”.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

El indicador predominante dentro de la dimensión “Ambiente Actual” en los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es “Presiones personales”.

Hipótesis específica 2

El indicador predominante dentro de la dimensión “Conocimiento” estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es “Conciencia emocional de sí mismo”.

Hipótesis específica 3

El indicador predominante dentro de la dimensión “Competencias” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es “Intención”.

Hipótesis específica 4

El indicador predominante dentro de la dimensión “Valores y creencias” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es “Poder personal”.

Hipótesis específica 5

El indicador predominante dentro de la dimensión “Resultados” estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es “Calidad de vida”.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la dimensión predominante del cociente emocional de estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión “Ambiente Actual” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Objetivo específico 2

Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión “Conocimiento” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Objetivo específico 3

Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión “Competencias” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Objetivo específico 4

Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión “Valores y creencias” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Objetivo específico 5

Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión “Resultados” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

II. Marco metodológico

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

A este estudio que es Sustantivo ya que “su intensión solo es la de aumentar y ahondar los conocimientos de la ciencia sobre esta realidad. Debido a que el tema de estudio pertenece al área científica, las cuales han sido analizadas mejorar sus contenidos” (Carrasco, 2016, p. 28). Así se puede decir que la presente investigación fue sustantiva porque tomó las teorías referentes al CE, para lo que se hizo revisión bibliográfica adecuada y se tomó como instrumento un cuestionario probado y validado internacionalmente.

Diseño de investigación.

El tipo de estudio es descriptivo explicativa, esto quiere decir que “se buscará interpretar correctamente la realidad en que se dan los hechos, los tipos de análisis que se pueden hacer es mediante balotario de preguntas, casos prácticos donde se explora lo que se investiga, las causas, predicciones en conjunto y relacionado”. Decimos entonces que se ha trabajado sobre la realidad y sus características para poder interpretar a la población de la mejor forma.

2.2 Variables, operacionalización

Variables: Definición conceptual de Cociente emocional

Para Cooper (1997), el cociente sobre las emociones, es la facultad que tienen las personas sobre sus sentimientos entendiendo y aplicando de manera eficaz su fortaleza y su agudez sobre sus sentimientos generando un suministro de energía propia manteniendo la información, conexión y la influencia”.

Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable cociente emocional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ÍNDICE O RANGO	ESCALA
	Sucesos de la vida	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18		
Ambiente Actual	Presiones del trabajo	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35		
	Presiones personales	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49		
	Conciencia emocional de sí mismo	50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60		
Conocimiento	Expresión emocional	61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69		
	Conciencia emocional de otros	70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82		
	Intención	83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96		
	Creatividad	97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106		
Competencias	Elasticidad	107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119		
	Conexiones interpersonales	120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129		
	Descontento constructivo	130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142		
	Compasión	143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154		
	Perspectiva	155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162		
	Intuición	163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173		
Valores y creencias	Radio de confianza	174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183		
	Poder personal	184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196		
	Integridad	197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205		
	Salud general	206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237		
Resultados	Calidad de vida	238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248		
	Cociente de relaciones	249, 250, 251, 252, 253, 254, 255		
	Óptimo rendimiento	256, 257, 258, 259, 260, 261, 262		

Muy bien /
Moderadamente bien /
Un poco / Nada bien

Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Conjunto que no tiene una cantidad definida de seres vivos de una sola especie las cuales mantienen cualidades o singularidades de forma común que pueden ser analizados por medio de la observación” (Valderrama, 2014, p. 182). La que se tomó para el presente estudio estuvo conformada por estudiantes de I a X ciclo de la carrera profesional administración y gestión comercial que son un total de 202 estudiantes.

Muestra

La muestra “Es la parte que se toma del total de la población. Siendo la parte que más representa debido a que muestra ciertas características de la población, esta si debe de contar con una cantidad definida” (Valderrama, 2014, p. 184). En esta investigación la muestra estuvo conformada por 86 estudiantes de la carrera de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte.

Muestreo

Muestreo no probabilístico por criterio (o también llamado por juicio). Mejía Navarrete (2000) dice lo siguiente: que es algo que lo determina el investigador ya que éste usará su criterio para el proceso de selección de las unidades de la muestra, y lo hará en base a sus principios.

Por lo que cabe indicar que en esta investigación se tomó la información obtenida solamente de estudiantes que se encuentran laborando actualmente. Esto por la naturaleza del instrumento que estudia al individuo en el contexto personal y ambiente de trabajo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En esta investigación se usarán las encuestas como técnica de investigación, la cual se define como: “el formato el cual contiene una serie de preguntas y respuestas las cuales son puntuales para que sea más fácil su tabulación y su análisis” (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, et al, 2015, p. 165). Entendiendo que esta encuesta utilizará un instrumento validado internacionalmente y que

consta de un conjunto de preguntas según teoría consultada.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos serán el medio el cual es utilizado por la persona encargada de la investigación para poder sacar la información necesaria y objetiva para proceder al análisis (Palomino et al, 2015, p. 169). Siguiendo la técnica: encuesta, se aplicó el cuestionario llamado “Cuadro de Cociente emocional” propuesto de Robert Cooper, primera herramienta que prueba y es de confianza según su estadística para poder hacer la medición sobre la inteligencia emocional.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable cociente emocional

Nombre : Cuadro de cociente emocional CE

Autores : Robert Cooper y Ayman Sawaf

Significación : El cuestionario del cuadro de CE informa sobre un puntaje relacionado con el rendimiento personal en cuanto a la inteligencia emocional asociada a la organización. Este cociente emocional se ha convalidado con ejecutivos, gerentes y profesionales en más de 100 organizaciones de servicios y regiones del mundo.

El test de auto-aplicación propuesto por Cooper y Sawaf mide el cociente emocional y comprende cinco secciones a saber: Sección I Ambiente General que advierte: 1) sucesos de la vida; 2) presiones de trabajo; 3) presiones personales. Sección II Conocimiento Emocional que indica 4) conciencia emocional de sí mismo, 5) expresión emocional; 6) conciencia emocional de otros. Sección III Competencia de cociente emocional que muestra: 7) Intensión; 8) Creatividad; 9) elasticidad; 10) conexiones interpersonales; 11) descontento constructivo. Sección IV Valores de cociente emocional y Creencias comprende 12) compasión; 13) perspectiva; 14) intuición; 15) Radio de confianza; 16) Poder personal; 17) integridad. Sección V Resultado de cociente emocional que distingue 18) salud general: Síntomas de conductas y síntomas emocionales; 19) calidad de vida; 20) cociente de relaciones y 21) escala de optimismo. Este test fue validado por la organización Internacional del trabajo. (Ver Cooper, R. y Sawaf, A. (1997), donde puede consultar el instrumento).

Administración : Individual (auto-aplicación)

Duración : Su auto aplicación completa suele durar unos 30 minutos.

Aplicación : El ámbito propio de aplicación es a los estudiantes de 1ero a 10mo ciclo de la carrera profesional de administración y gestión comercial que se encuentren trabajando o realizando sus prácticas pre profesionales.

Puntuación : Al culminar la etapa de la recolección de la información, los datos se codifican y distribuyen en cuadros de frecuencia, en donde se especificarán las cantidades porcentuales de las frecuencias obtenidas en cada ítems por sección.

Tipificación : Se han elaborado baremos para cada una de las escalas con 86 estudiantes de enseñanza superior.

Confiabilidad:

Baremos

El cuestionario consta de veintiún escalas con sus respectivos ítems, cuyos puntajes brutos se suman y luego se convierten a un cociente, consultando un pequeño baremo, en donde se transforma en puntaje de cociente en cuatro niveles: Optimo, diestro, vulnerable y cautela, este puntaje es el inicio del camino para inferir la inteligencia emocional.

Tabla 2.

Baremo para la variable cociente emocional

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Cociente emocional	390 a menos	391 – 550	551 a más
Ambiente actual	73 a menos	74 – 110	111 a más
Conocimiento	50 a menos	51 – 74	75 a más
Competencias	90 a menos	91 – 135	136 a más
Valores y creencias	95 a menos	96 – 140	141 a más
Resultados	87 a menos	86 – 125	126 a más

Fuente: Base de datos

La escala presentada en el cuadro nacen del promedio de los ítems en cada una de las variables, la clasificación se realizó tomando la tabla anterior para poder interpretarla cualitativamente.

Validez del instrumento

En los instrumentos utilizados fueron estandarizados, no se hizo ninguna modificación, se aplicó en su totalidad tal como lo plantearon los autores Robert Cooper y Ayman Sawaf.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad significa que tan consistente son los resultados obtenidos de nuestra muestra. Sí no se explica que un instrumento puede ser realmente confiable si su medición corresponde de manera correcta a las veces en que se repite en la aplicación del mismo instrumento A la misma persona objeto se van a producir resultados similares porque corresponde a una realidad similar y el instrumento también es el mismo así se aplicará el Alfa de Cronbach para poder medir si realmente ese instrumento es confiable o no.

En la tabla que se presenta líneas abajo se realizará un comparativo de los efectos obtenidos:

Tabla 3.

Fiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cociente Emocional	0.929	262

Fuente: Base de datos

El cuestionario presenta una alta fiabilidad y coherencia interna por el resultado que se muestra: 0.929, eso es mayor a 0,750 y es la razón por la que es un instrumento confiable.

1.5 Métodos de análisis de datos

“Siguiendo con la investigación lo que se tiene que hacer es analizar los datos obtenidos para poder dar una respuesta a nuestras interrogantes.” (Valderrama, 2015, pp. 229-230).

Una vez que ya se recogieron los datos en el trabajo de campo por medio del instrumento ya mencionado se realiza el proceso para analizar lo recabado en el software más usado en estadística que es el SPSS versión 23 haciéndose con ayuda de un Análisis de tipo descriptivo y también un análisis de forma inferencial.

Análisis descriptivo. El análisis descriptivo se hace a partir de los datos que se distribuyen en las tablas de frecuencias que se tratan de cuadros que organiza la información para que podamos ver los datos que sean realmente útiles al momento de tomar una decisión, también se usó gráficas para tener mayor representación de los resultados.

Análisis inferencial. El análisis inferencia fue trabajado a partir del proceso estadístico cuantificando lo correspondiente a la regresión logística.

1.6 Aspectos éticos

Según las consideraciones propias de esta investigación se toma en cuenta también los aspectos éticos que son fundamentales y que sean justificados en función a la presentación de datos verdaderos y componentes teóricos con autores que han sido citados debidamente según las normas estipuladas en APA todo esto en función a la variable cociente emocional.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Categorización de datos:

Usando el software mencionado con anterioridad categorizaremos los datos que se obtuvieron en 3 niveles que dependerán de un valor máximo y un valor mínimo que se obtuvieron de manera experimental:

Bajo, Medio, Alto

Tabla 4.

El cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	33%
Medio	57	66%
Alto	1	1%
Total	86	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

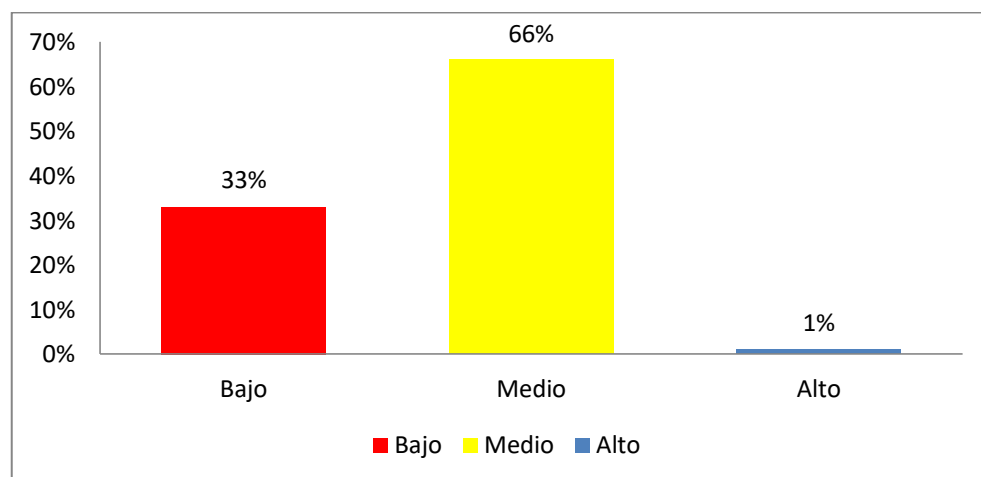


Figura 3. El cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

Interpretación:

De la tabla y figura 1, se observa que el 66% de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada presentan un nivel medio de cociente emocional, mientras que el 1% de los mismos presenta un nivel alto de cociente emocional.

Tabla 5.

Dimensión ambiente actual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	85%
Medio	11	13%
Alto	2	2%
Total	86	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

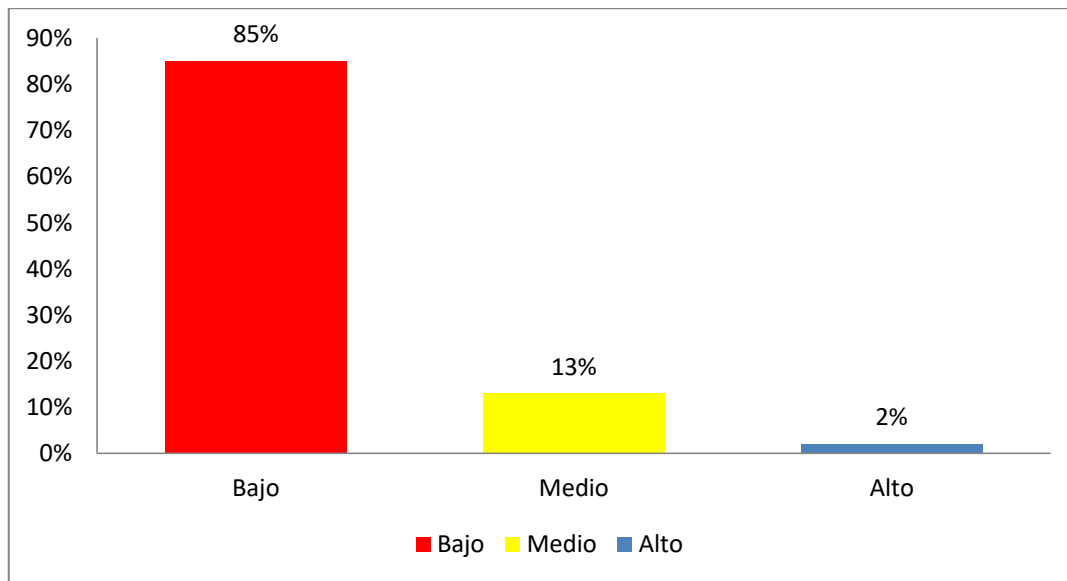


Figura 4. Dimensión ambiente actual

Interpretación:

De la tabla y figura 2, se observa que el 85% de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada presentan un nivel bajo de cociente emocional en la dimensión ambiente actual, mientras que el 2% de los mismos presenta un nivel alto de cociente emocional en la dimensión ambiente actual.

Tabla 6.

Dimensión conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	16%
Medio	60	70%
Alto	12	14%
Total	86	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

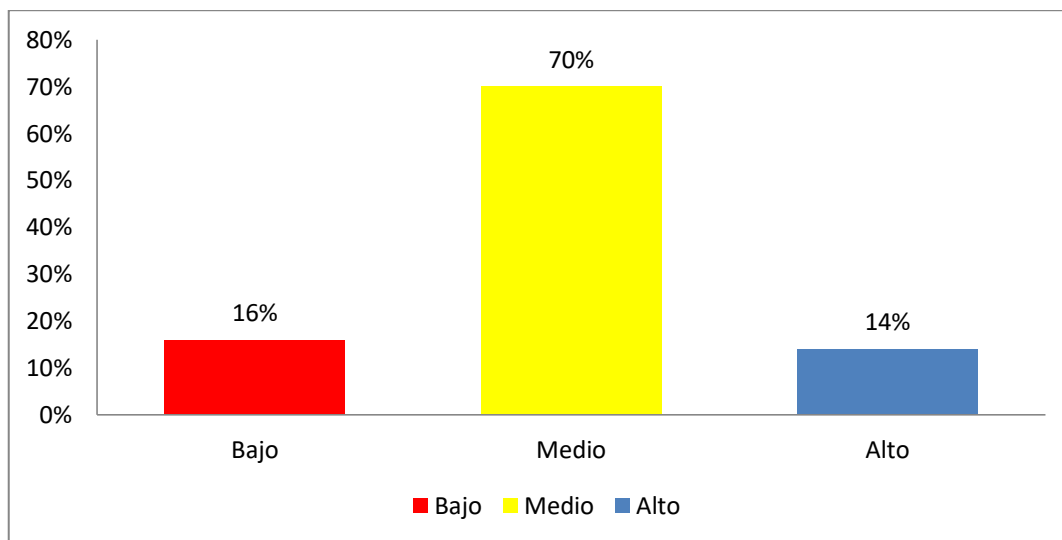


Figura 5. Dimensión conocimiento.

Interpretación:

De la tabla y figura 3, se observa que el 70% de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada presentan un nivel medio de cociente emocional en la dimensión conocimiento, mientras que el 14% de los mismos presenta un nivel alto de cociente emocional en la dimensión conocimiento.

Tabla 7.

Dimensión competencias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	13%
Medio	68	79%
Alto	7	8%
Total	86	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

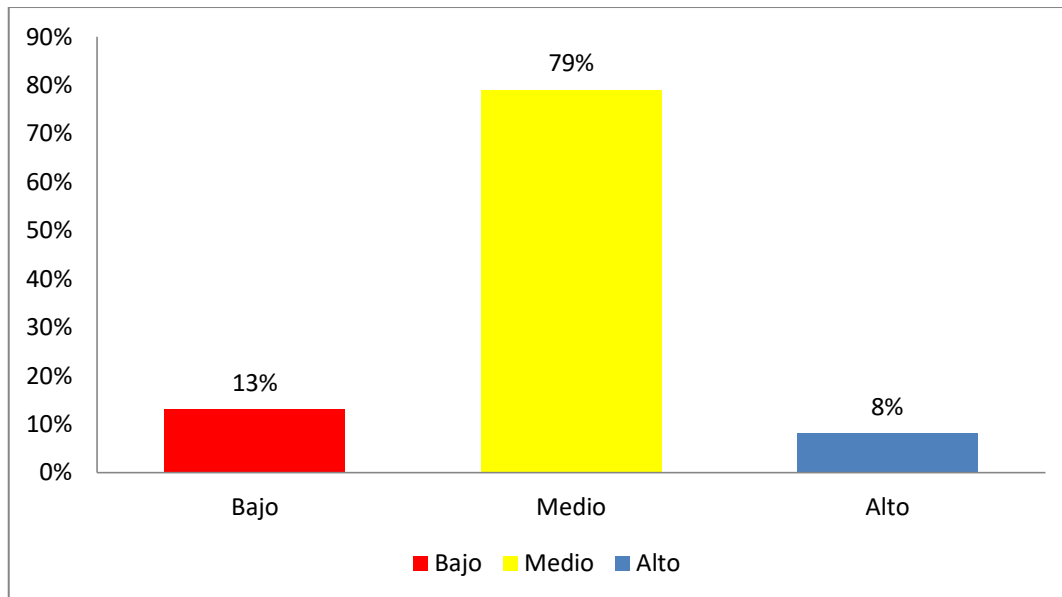


Figura 6. Dimensión competencias.

Interpretación:

De la tabla y figura 4, se observa que el 79% de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada presentan un nivel medio de cociente emocional en la dimensión competencias, mientras que el 8% de los mismos presenta un nivel alto de cociente emocional en la dimensión competencias.

Tabla 8.

Dimensión valores y creencias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	23%
Medio	52	60%
Alto	14	16%
Total	86	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

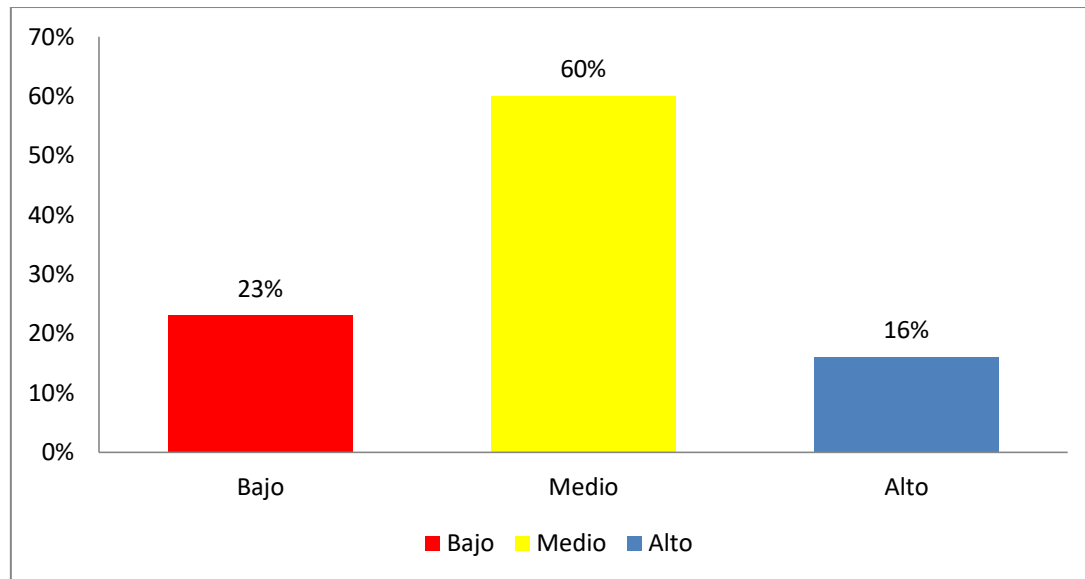


Figura 7. Dimensión valores y creencias

Interpretación:

De la tabla y figura 5, se observa que el 60% de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada presentan un nivel medio de cociente emocional en la dimensión valores y creencias, mientras que el 16% de los mismos presenta un nivel alto de cociente emocional en la dimensión valores y creencias.

Tabla 9.

Dimensión resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	64	74%
Medio	21	24%
Alto	1	1%
Total	86	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

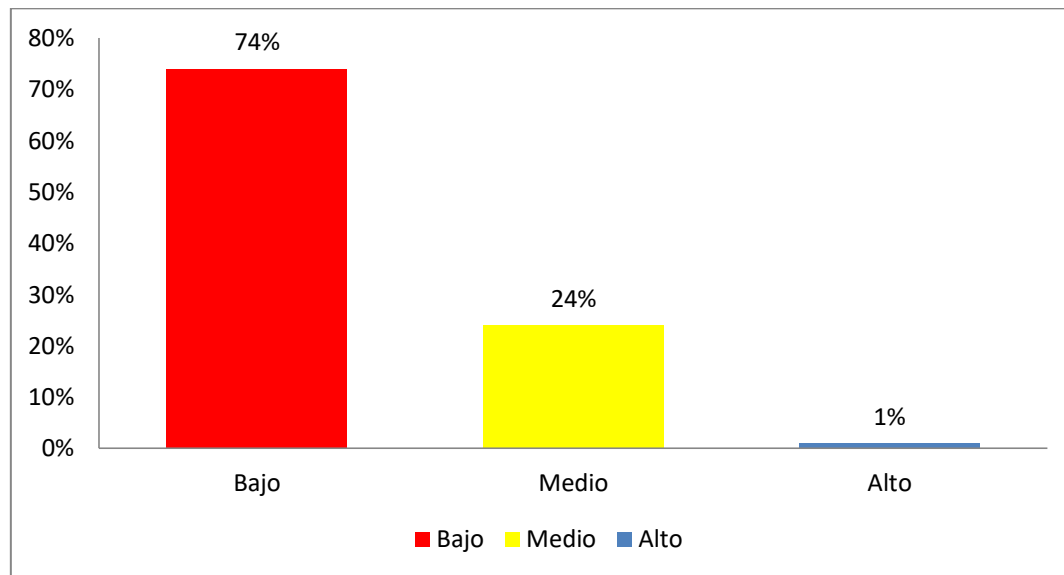


Figura 8. Dimensión resultados

Interpretación:

De la tabla y figura 6, se observa que el 74% de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada presentan un nivel bajo de cociente emocional en la dimensión resultados, mientras que el 1% de los mismos presenta un nivel alto de cociente emocional en la dimensión resultados.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis de Investigación

La dimensión predominante es "competencias".

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en las dimensiones

H_1 : Existen diferencias en las dimensiones

Nivel de significación:

"El nivel de significación teórica " $\alpha=0.05$

"que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%"

Regla de decisión:

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Prueba estadística

La verificación de las hipótesis propuestas se realizan mediante la regresión logística ya que en la prueba de normalidad anteriormente ya hecha si denotaron variables en donde tres de las dimensiones propuestas no presentan datos normales es por eso que su valor es menor al valor " p " es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Cociente emocional	,081	86	,200*	Normal
Ambiente actual	,089	86	0,087	Normal
Conocimiento	,061	86	,200*	Normal
Competencias	,101	86	0,030	No normal
Valores y creencias	,116	86	0,006	No normal
Resultados	,108	86	0,015	No normal

Fuente: Base de datos

En la prueba de normalidad que fue usada en este caso es la de Kolmogorov-Smirnov esto debido al tamaño de la muestra que presenta 86 encuestas y son consideradas como una muestra grande.

Prueba de hipótesis

Para esto se deben conocer lo que caracteriza a la población en cuanto su

normalidad a partir de este dato se va a determinar qué tipo de prueba estadística se debe utilizar para la prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Hipótesis de Investigación

La dimensión predominante “competencias”.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en las dimensiones

H_1 : Existen diferencias en las dimensiones

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Este proceso se llevó acabo utilizando la regresión logística esto porque todas las dimensiones estudiadas presentaron resultados que no correspondía a tener datos normales. Además de esto se debe considerar que en el estudio nos interesa los datos predominantes factores o indicadores que inciden o aportan en mayor grado a la variable en este caso el coeficiente de la regresión logística aplicada con mayor valor será el dato predominante, hay que considerar que tomaremos en valor más alto o mayor sin tomar en cuenta su puntuación mayor es decir se considera el valor absoluto. En este caso el coeficiente de la regresión logística nos va a exponer cuál es el peso que presenta cada factor de estudio ya sea dimensión o indicador en este caso de la variable cociente emocional esto va a significar que cuando el resultado del coeficiente sea más grande para que el peso que tiene sobre la variable también sea mayor en el caso contrario si el coeficiente de resultado es pequeño el peso o importancia sobre la variable en cuestión también será pequeño con objeto de interpretación podemos decir que un coeficiente alto o con resultados mayores van a incrementar las probabilidades de que un individuo parte de la muestra que fue evaluado tenga un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio si es que se hacen comparaciones con otro individuo o encuesta que tenga un nivel alto en esa variable.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 11.

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones del cociente emocional

Dimensión	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Ambiente actual	0,921	0,525	0,080	2,512	0,897	7,034
Conocimiento	-1,508	0,942	0,109	0,221	0,035	1,402
Competencias	0,174	1,324	0,895	1,190	0,089	15,935
Valores y creencias	1,814	0,911	0,046	6,134	1,029	36,562
Resultados	-0,415	0,838	0,621	0,660	0,128	3,415

Fuente: Base de datos

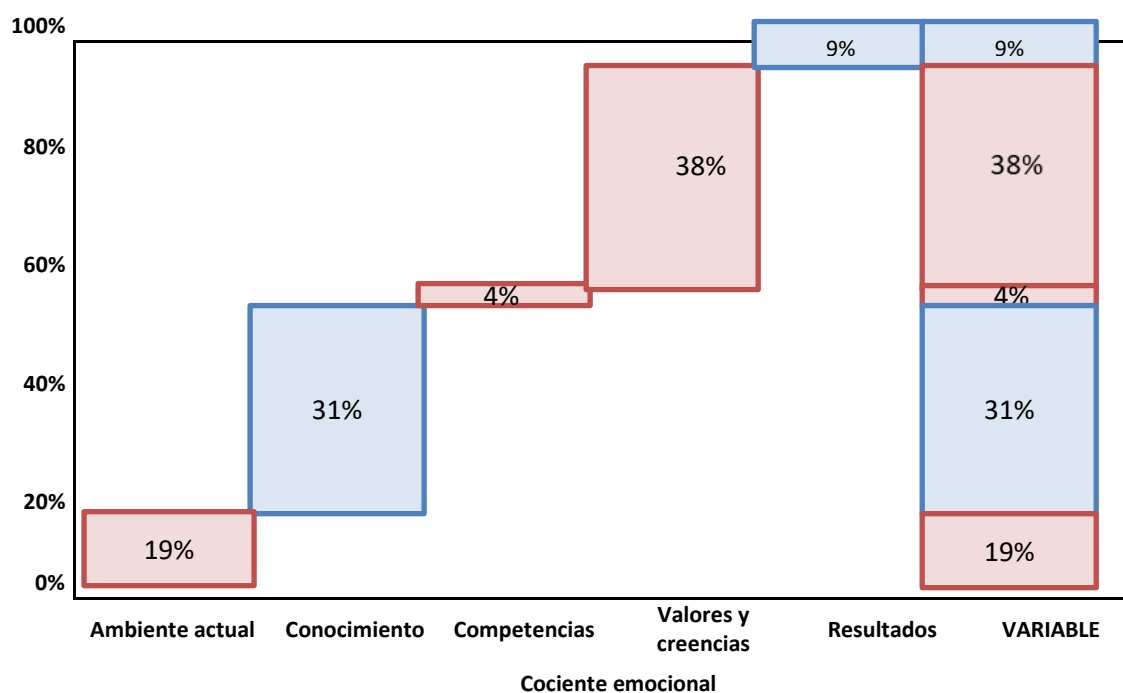


Figura 9. Pesos de las dimensiones del cociente emocional. La dimensión de mayor peso son los valores y creencias.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación

teórica $\alpha = 0.05$ en una de las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en las dimensiones del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

A la luz de los resultados, la dimensión valores y creencias ($B = 1.814$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más al cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Así mismo, esta dimensión presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 6.134, significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un estudiante tiene 6.134 de veces de posibilidad de presentar niveles bajos de cociente emocional respecto a otro estudiante con niveles altos de cociente emocional por causa de la dimensión valores y creencias. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general de investigación, ya que la dimensión predominante son los valores y creencias.

Primera Hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El indicador predominante dentro de la dimensión “Ambiente Actual” es “Presiones personales”.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Este proceso se llevó acabo utilizando la regresión logística esto porque todas las dimensiones estudiadas presentaron resultados que no correspondía a tener datos normales se puede revisar la tabla siete para verificar esa información. Además de esto se debe considerar que en el estudio nos interesa los datos predominantes factores o indicadores que inciden o aportan en mayor grado a la variable en este caso el coeficiente de la regresión logística aplicada con mayor valor será el dato predominante, hay que considerar que tomaremos en valor más

alto o mayor sin tomar en cuenta su puntuación mayor es decir se considera el valor absoluto. En este caso el coeficiente de la regresión logística nos va a exponer cuál es el peso que presenta cada factor de estudio ya sea dimensión o indicador en este caso de la variable cociente emocional esto va a significar que cuando el resultado del coeficiente sea más grande para que el peso que tiene sobre la variable también sea mayor en el caso contrario si el coeficiente de resultado es pequeño el peso o importancia sobre la variable en cuestión también será pequeño con objeto de interpretación podemos decir que un coeficiente alto o con resultados mayores van a incrementar las probabilidades de que un individuo parte de la muestra que fue evaluado tenga un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio si es que se hacen comparaciones con otro individuo o encuesta que tenga un nivel alto en esa variable.

Cálculos

Tabla 12.

Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Sucesos de la vida	-0,646	0,630	0,305	0,524	0,153	1,801
Presiones del trabajo	-0,745	0,393	0,058	0,475	0,220	1,024
Presiones personales	0,784	0,552	0,155	2,190	0,743	6,462

Fuente: Base de datos

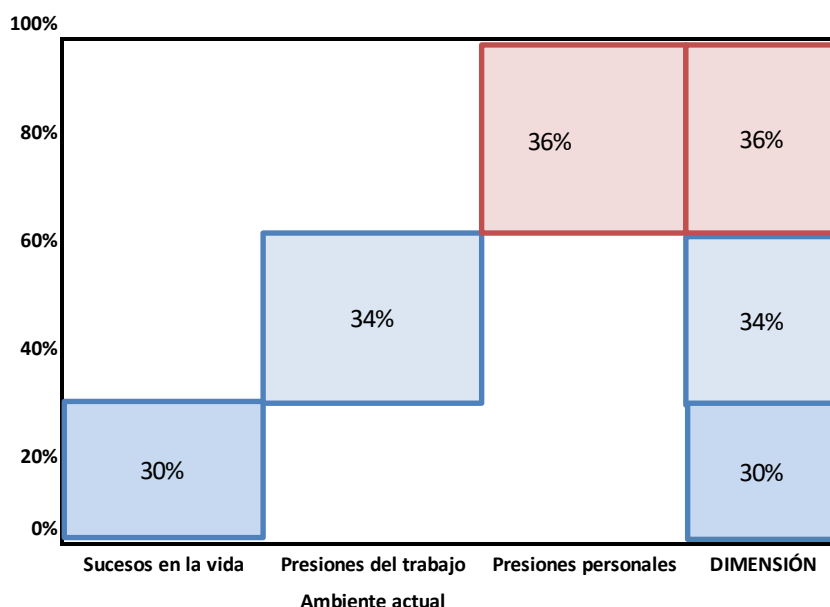


Figura 10. Pesos de los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”. El indicador de mayor peso son las presiones personales.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, no se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente no existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de investigación, ya que el indicador de mayor peso son las presiones personales, pero ésta a su vez, no es estadísticamente significativa.

Segunda Hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El indicador predominante dentro de la dimensión “Conocimiento” es “Conciencia emocional de sí mismo”.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Conocimiento”

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Conocimiento”

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de

confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Este proceso se llevó acabo utilizando la regresión logística esto porque todas las dimensiones estudiadas presentaron resultados que no correspondía a tener datos normales se puede revisar la tabla siete para verificar esa información. Además de esto se debe considerar que en el estudio nos interesa los datos predominantes factores o indicadores que inciden o aportan en mayor grado a la variable en este caso el coeficiente de la regresión logística aplicada con mayor valor será el dato predominante, hay que considerar que tomaremos en valor más alto o mayor sin tomar en cuenta su puntuación mayor es decir se considera el valor absoluto. En este caso el coeficiente de la regresión logística nos va a exponer cuál es el peso que presenta cada factor de estudio ya sea dimensión o indicador en este caso de la variable cociente emocional esto va a significar que cuando el resultado del coeficiente sea más grande para que el peso que tiene sobre la variable también sea mayor en el caso contrario si el coeficiente de resultado es pequeño el peso o importancia sobre la variable en cuestión también será pequeño con objeto de interpretación podemos decir que un coeficiente alto o con resultados mayores van a incrementar las probabilidades de que un individuo parte de la muestra que fue evaluado tenga un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio si es que se hacen comparaciones con otro individuo o encuesta que tenga un nivel alto en esa variable.

Cálculos

Tabla 13.

Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión "Conocimiento"

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Conciencia emocional de sí mismo	-0,054	0,871	0,951	0,948	0,172	5,220
Expresión emocional	1,694	1,016	0,095	5,441	0,743	39,828
Conciencia emocional de otros	-0,493	0,844	0,559	0,611	0,117	3,192

Fuente: Base de datos

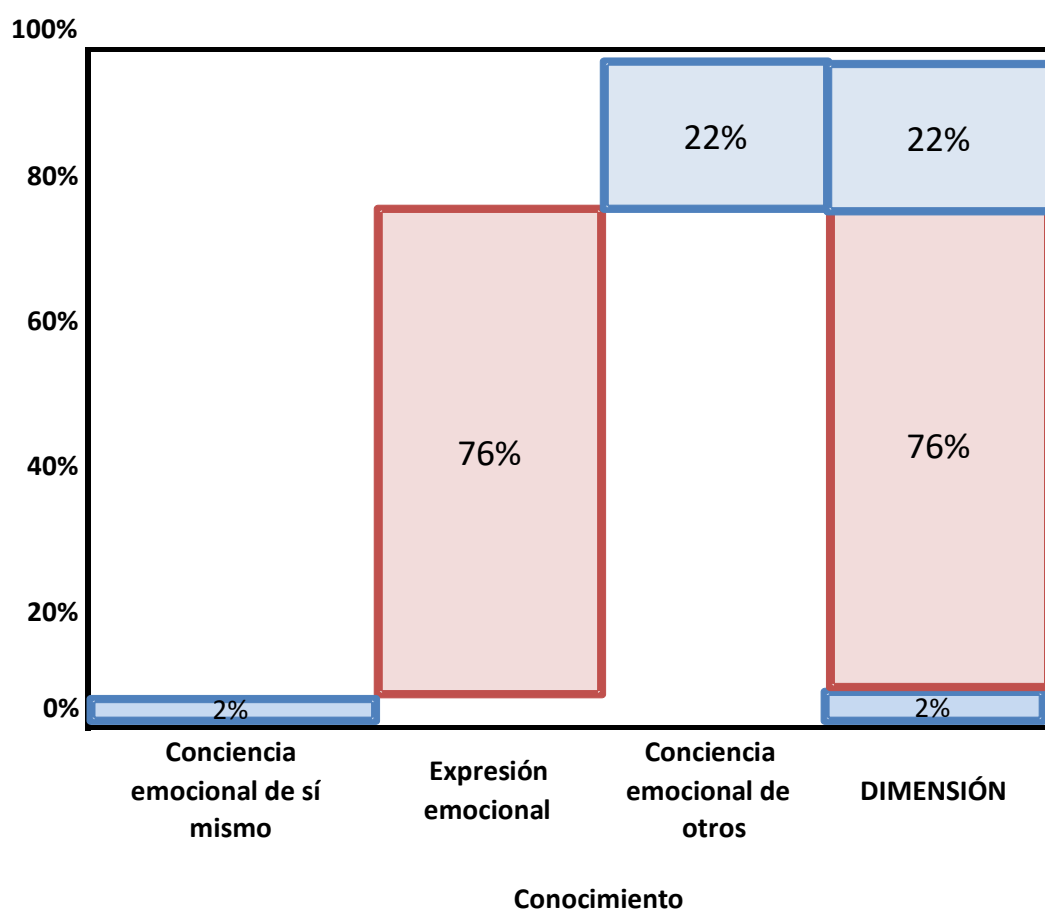


Figura 11. Pesos de los indicadores de la dimensión “Conocimiento”

El indicador de mayor peso es la expresión emocional, pero que ésta a su vez no es significativa estadísticamente.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, no se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente no existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Conocimiento” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica de investigación.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El indicador predominante dentro de la dimensión “competencias” es “intención”.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de la dimensión “competencias”

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “competencias”

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Este proceso se llevó acabo utilizando la regresión logística esto porque todas las dimensiones estudiadas presentaron resultados que no correspondía a tener datos normales se puede revisar la tabla siete para verificar esa información. Además de esto se debe considerar que en el estudio nos interesa los datos predominantes factores o indicadores que inciden o aportan en mayor grado a la variable en este caso el coeficiente de la regresión logística aplicada con mayor valor será el dato predominante, hay que considerar que tomaremos en valor más alto o mayor sin tomar en cuenta su puntuación mayor es decir se considera el valor absoluto. En este caso el coeficiente de la regresión logística nos va a exponer cuál es el peso que presenta cada factor de estudio ya sea dimensión o indicador en este caso de la variable cociente emocional esto va a significar que cuando el resultado del coeficiente sea más grande para que el peso que tiene sobre la variable también sea mayor en el caso contrario si el coeficiente de resultado es pequeño el peso o importancia sobre la variable en cuestión también será pequeño con objeto de interpretación podemos decir que un coeficiente alto o con resultados mayores van a incrementar las probabilidades de que un individuo parte de la muestra que fue evaluado tenga un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio si es que se hacen comparaciones con otro individuo o encuesta que tenga un nivel alto en esa variable.

Cálculos

Tabla 14.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “competencias”

Dimensión	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Intención	-2,767	1,526	0,070	0,063	0,003	1,250
Creatividad	1,829	0,982	0,063	6,228	0,908	42,699
Elasticidad	4,271	1,922	0,026	71,624	1,657	3096,103
Conexiones interpersonales	-0,593	1,292	0,646	0,553	0,044	6,955
Descontento constructivo	-1,254	1,539	0,415	0,285	0,014	5,828

Fuente: Base de datos

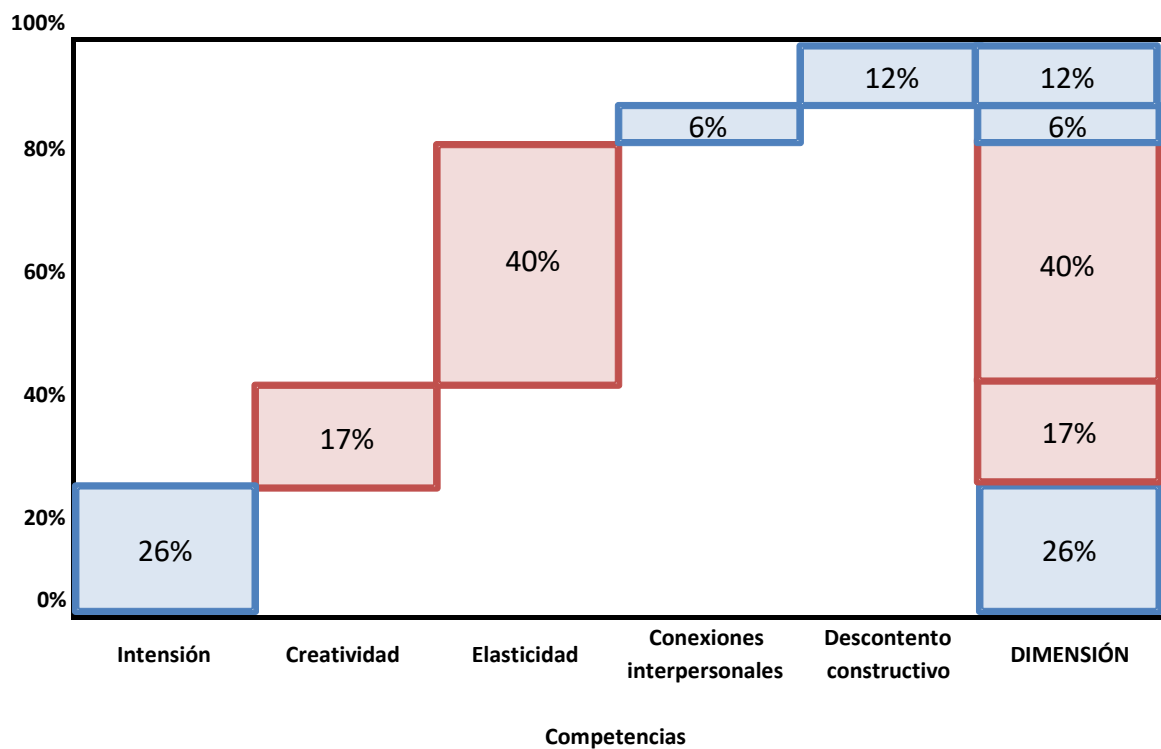


Figura 12. Pesos de los indicadores de la dimensión “competencias”. El indicador de mayor peso es la elasticidad.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por

consiguiente existen diferencias en los indicadores de la dimensión “competencias” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

A la luz de los resultados, el indicador elasticidad ($B = 4.271$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a la dimensión “competencias” del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 71.624$), significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 71.624 veces de posibilidad de presentar niveles bajos en la dimensión “competencias” del cociente emocional respecto a otro estudiante con niveles altos en la dimensión “competencias” del cociente emocional por causa del indicador elasticidad. Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante es la elasticidad.

Cuarta hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El indicador predominante dentro de la dimensión “valores y creencias” es el “poder personal”.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de la dimensión “valores y creencias”

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “valores y creencias”

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Este proceso se llevó a cabo utilizando la regresión logística esto porque todas las dimensiones estudiadas presentaron resultados que no correspondía a tener datos normales se puede revisar la tabla siete para verificar esa información. Además de esto se debe considerar que en el estudio nos interesa los datos predominantes factores o indicadores que inciden o aportan en mayor grado a la

variable en este caso el coeficiente de la regresión logística aplicada con mayor valor será el dato predominante, hay que considerar que tomaremos en valor más alto o mayor sin tomar en cuenta su puntuación mayor es decir se considera el valor absoluto. En este caso el coeficiente de la regresión logística nos va a exponer cuál es el peso que presenta cada factor de estudio ya sea dimensión o indicador en este caso de la variable cociente emocional esto va a significar que cuando el resultado del coeficiente sea más grande para que el peso que tiene sobre la variable también sea mayor en el caso contrario si el coeficiente de resultado es pequeño el peso o importancia sobre la variable en cuestión también será pequeño con objeto de interpretación podemos decir que un coeficiente alto o con resultados mayores van a incrementar las probabilidades de que un individuo parte de la muestra que fue evaluado tenga un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio si es que se hacen comparaciones con otro individuo o encuesta que tenga un nivel alto en esa variable.

Cálculos

Tabla 15.

Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “valores y creencias”

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Compasión	-2,508	1,399	,073	,081	,005	1,263
Perspectiva	4,18053	1,339	,002	65,401	4,743	901,774
Intuición	,764	1,378	,579	2,148	,144	31,995
Radio de confianza	-,095	1,360	,944	,909	,063	13,072
Poder personal	-,237	1,812	,896	,789	,023	27,495
Integridad	-1,344	1,450	,354	,261	,015	4,469

Fuente: Base de datos

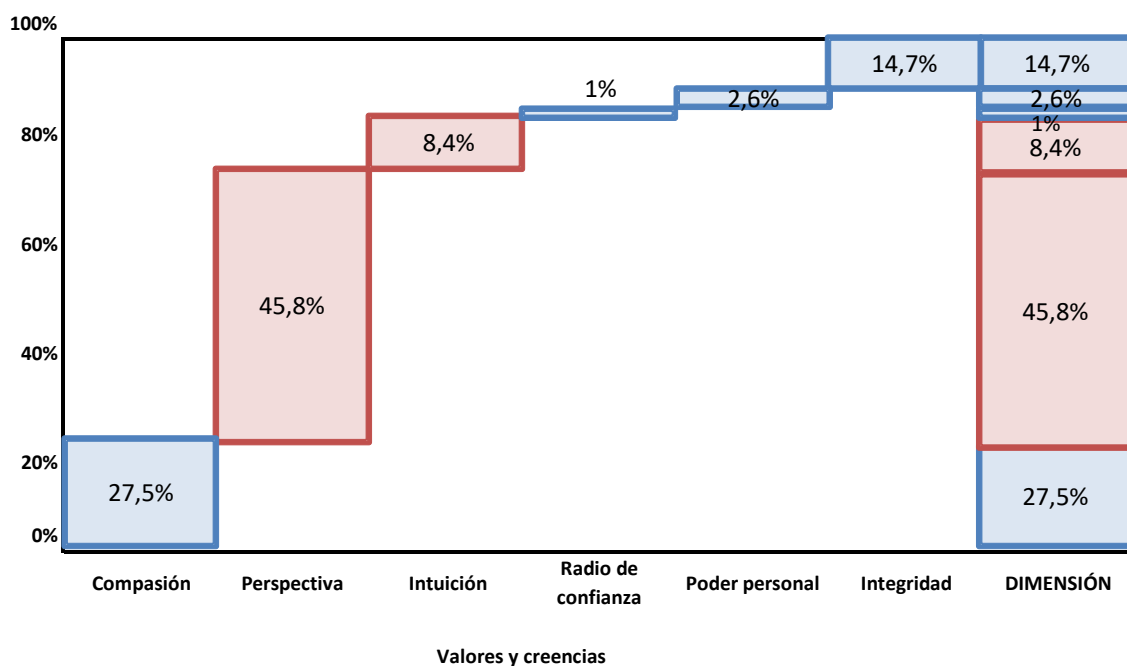


Figura 13. Pesos de los indicadores de la dimensión “valores y creencias”

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los indicadores de la dimensión “valores y creencias” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

A la luz de los resultados, el indicador perspectiva ($B = 4.181$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a la dimensión “valores y creencias” del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 65.401$), significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 65.401 veces de posibilidad de presentar niveles bajos en la dimensión “valores y creencias” del cociente emocional respecto a otro estudiante con niveles altos en la dimensión “valores y creencias” del cociente emocional por causa del indicador perspectiva. Por lo tanto, se rechaza la cuarta hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante es la perspectiva.

Quinta hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

El indicador predominante dentro de la dimensión “resultados” es “calidad de vida”.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existen diferencias en los indicadores de la dimensión “resultados”

H_1 : Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “resultados”

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Este proceso se llevó acabo utilizando la regresión logística esto porque todas las dimensiones estudiadas presentaron resultados que no correspondía a tener datos normales se puede revisar la tabla siete para verificar esa información. Además de esto se debe considerar que en el estudio nos interesa los datos predominantes factores o indicadores que inciden o aportan en mayor grado a la variable en este caso el coeficiente de la regresión logística aplicada con mayor valor será el dato predominante, hay que considerar que tomaremos en valor más alto o mayor sin tomar en cuenta su puntuación mayor es decir se considera el valor absoluto. En este caso el coeficiente de la regresión logística nos va a exponer cuál es el peso que presenta cada factor de estudio ya sea dimensión o indicador en este caso de la variable cociente emocional esto va a significar que cuando el resultado del coeficiente sea más grande para que el peso que tiene sobre la variable también sea mayor en el caso contrario si el coeficiente de resultado es pequeño el peso o importancia sobre la variable en cuestión también será pequeño con objeto de interpretación podemos decir que un coeficiente alto o con resultados mayores van a incrementar las probabilidades de que un individuo parte de la muestra que fue evaluado tenga un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio si es que se hacen comparaciones con otro individuo o encuesta que tenga un nivel alto en esa variable.

Cálculos

Tabla 16.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión “resultados”

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Salud general	1,214	0,490	0,013	3,366	1,289	8,793
Calidad de vida	-0,167	0,525	0,750	0,846	0,302	2,367
Cociente de relaciones	-0,738	0,464	0,112	0,478	0,193	1,187
Óptimo rendimiento	0,011	0,526	0,983	1,011	0,361	2,834

Fuente: Base de datos

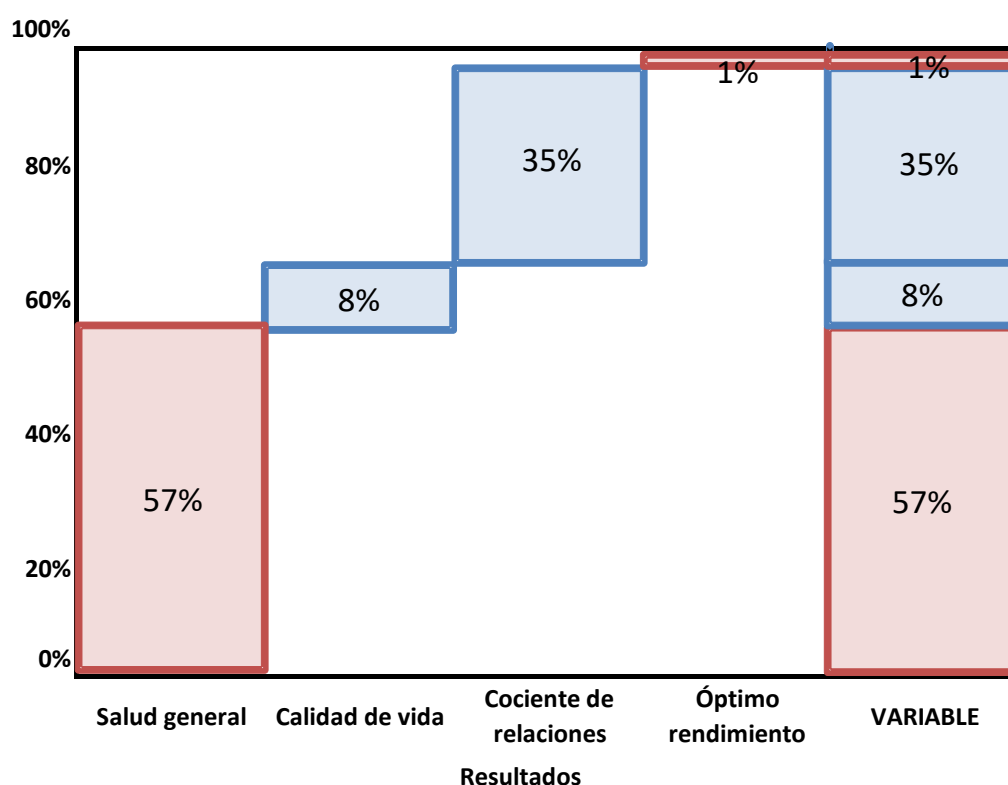


Figura 14. Pesos de los indicadores de la dimensión “resultados”

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los indicadores de la dimensión “resultados” los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.

A la luz de los resultados, el indicador salud general ($B = 1.214$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a la dimensión “resultados” del cociente

emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 3.366, significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 3.366 veces de posibilidad de presentar niveles bajos en la dimensión “resultados” del cociente emocional respecto a otro estudiante con niveles altos en la dimensión “resultados” del cociente emocional por causa del indicador salud general. Por lo tanto, se rechaza la quinta hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante es la salud general.

IV. Discusión

En el capítulo resultados se encontró que el 66% de los alumnos que estaban estudiando la profesión de administración y gestión comercial de una Universidad privada presentan un nivel medio de cociente emocional mientras que el 1% presenta un nivel alto, podemos decir que los estudiantes se encuentran en un estado de transición y formación de inteligencia emocional aplicada a las organizaciones, lo que contrasta la investigación de Rodríguez en el 2015, donde se encontró que los estudiantes cuentan con la capacidad de generar excelentes vínculos y no tienen mayores problemas para relacionarse con las demás personas además tienen la capacidad de intervenir en las decisiones de los otros orientándolos y apoyándolos, también son capaces de comprender a las personas de su entorno reconociendo lo que sienten y sabiendo decir las cosas sobre todo en momentos de encontrar distintos puntos de vista. Similares resultados obtuvieron Peñalva, López y Landa en el año 2012 donde encontraron el siguiente dato: uno de cada dos alumnos presenta un rango de déficit en cuanto a las competencias de índole emocional las haciendo que tengan miedo de hablar en público y no se sientan capaces de liderar un grupo o asumir el mando de un equipo; un punto importante es que se encontró que los alumnos no controlan totalmente sus impulsos y emociones así como tampoco se encuentran completamente motivados por lo que la intervención docente es fundamental, así como lo menciona Gaeta y López en el 2013 donde evidenciaron lo importante que se vuelve el sistema universitario en la adaptación a los nuevos tiempos, cubriendo la necesidad de ampliación en cuanto a la información científica y técnica de los alumnos y en torno a las competencias emocionales con el objetivo de capacitar a los universitarios para los retos de la vida diaria siendo de gran utilidad que la plana docente diagnostique las competencias emocionales adecuadas para diseñarlas en sus actividades a fin de obtener un máximo aprovechamiento de las experiencias curriculares. Ese mismo pensamiento lo reafirma Martínez y Díaz en el 2014 diciendo todos los docentes están en la obligación de enseñarle a sus alumnos sobre competencias emocionales que lo preparen para que los alumnos puedan asumir responsabilidades presentes y futuras.

De esta investigación se desprende el resultado de que el 74% de los alumnos presentan un nivel bajo de cociente emocional en la dimensión

resultados, mientras que el 1% de los mismos presenta un nivel alto. Esta dimensión mide el efecto que tiene la IE sobre el desarrollo de la vida actual de la persona y se evidencia a través de la salud física, emocional y psicológica además que se afecta su vida diaria. Los indicadores de esta dimensión son salud general, calidad de vida, cociente de relaciones y óptimo rendimiento. Similares resultados podemos ver en la investigación de Peñalva, López y Landa en el 2014 donde se concluyó que uno de cada dos estudiantes tiene una débil competencia emocional y esto lleva a que un 43.6% de ellos presente sensaciones de miedo al hablar en público, un 40% no se siente capaz de ser un líder y un 60.9% no intenta obtener un cargo o mando, por lo que no se están teniendo los resultados óptimos deseados. En contraposición encontramos el caso de la investigación de Bustamante, Jiménez y Ruiz en el año 2012 donde el clima organizacional ayudaba al bienestar emocional y la percepción favorable que tienen los docentes sobre su lugar de trabajo, conllevando a evaluar y optimizar el desempeño de los profesores, encaminándolos al propósito de generar mejores niveles de calidad educativa; además, demostrar que los resultados positivos favorecen a la imagen de la institución educativa como un ente de calidad.

La hipótesis general señala que la dimensión predominante del cociente emocional es “competencias”, ésta determina el potencial que tiene cada individuo para aprender y adquirir ciertas habilidades o competencias emocionales. Según los resultados de la investigación, la dimensión valores y creencias ($B = 1.814$) tiene mayor coeficiente y por lo tanto aporta más al cociente emocional de los estudiantes. Así mismo, esta dimensión presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 6.134$), significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un estudiante tiene 6.134 posibilidades de presentar niveles bajos de cociente emocional respecto a otro estudiante con niveles altos de cociente emocional por causa de la dimensión valores y creencias. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general de investigación, ya que la dimensión predominante son los valores y creencias. La dimensión valores y creencias son patrones y principios de pensamientos y sentimientos dirigen las acciones del individuo. Estos hallazgos coinciden con lo encontrado en el estudio de Bustamante, Jiménez y Ruiz (2012) en la que, producto de un buen clima organizacional, los

profesores son íntegros en su labor y se refleja en su autoconfianza que demuestran a sus estudiantes.

El indicador presiones personales hace referencia al grado en que afectarán las emociones del individuo y las situaciones que genere alguna presión de índole personal producido por situaciones de estrés laboral familiar o netamente personal. Según los resultados de la investigación no hay diferencias en los indicadores de la dimensión “Ambiente Actual”. Entonces al ser de más peso las presiones personales, pero ésta a su vez, no es estadísticamente significativa. Se puede inferir entonces que todos los indicadores de esta dimensión son igual de importantes para el equilibrio emocional de los estudiantes en función a su ambiente y contexto actual. Estos resultados son contrastables con los que concluye Fragoso-Luzuriaga en el año 2015 donde concluye que al realizar un análisis de las competencias emocionales deben tenerse parámetros de dominio según el contexto del sujeto, además recoge lo dicho por Abraham en el 2004 y Oberst et al. en el 2009 considerando que la inteligencia emocional es potencialidad y que necesita de la estimulación del ambiente para manifestarse; del mismo modo Bustamante, Jiménez y Ruiz en el 2012 aluden al buen entorno laboral como factor favorable en el desempeño de los profesores de la planta de la Universidad de Quindío la cual genera mejoras en la calidad educativa y muestran resultados positivos fortaleciendo la imagen de la Universidad como institución educativa de calidad además de contribuir a su labor educativa mediante la confianza que reflejan y brindan a sus estudiantes .

La hipótesis específica 2 resalta el conocimiento emocional de sí mismos evalúa el grado en que el individuo posee conocimiento de su propia emocionalidad es decir, conciencia de sus emociones. Según los resultados de la investigación no existen diferencias en los indicadores de la dimensión “Conocimiento”. Entonces se puede considerar que los tres indicadores, conocimiento emocional de sí mismo, expresión emocional y conocimiento emocional de otros, son igual de importantes en esta dimensión para lograr un buen nivel de cociente emocional. Estos hallazgos coinciden con lo encontrado en el estudio de Gaeta y López (2013) demuestran lo importante que es para el sistema universitario la ampliación de los datos científicos y técnicos de los alumnos en torno a sus competencias emocionales con el propósito de

prepararlos para los retos de la vida y a su vez la constante búsqueda del desarrollo humano dándole un enfoque preventivo desde la educación. Para esto, es muy útil que los profesores diagnostiquen las competencias emocionales de sus estudiantes con el fin de planear actividades curriculares adecuadas y así obtener los mejores resultados en sus clases. Asimismo, Martínez y Díaz (2014) encontró que al ser los estudiantes conscientes de lo importante que es aprender a manejar sus emociones para que sean buenos líderes y se inserten de manera adecuada al mercado laboral y coincidiendo con Gaeta y López en la importancia de la intervención del profesorado en el proceso de adquisición de las competencias emocionales y la formación de las mismas. En una realidad más desarrollada de intervención de los docentes, Rodríguez en el 2015 encontró que los estudiantes desarrollaron la facultad saber interpretar sus sentimientos internos e identificaron sus emociones y consecuencias de las mismas, además que son conscientes de sus debilidades y fortalezas en escenarios que les permitan tener óptimas relaciones con las demás personas, tiene la capacidad de tomar decisiones adecuadas, esto también implica la capacidad de comprender a los demás reconociendo sus sentimientos, lo cual coincide con el indicador de conciencia emocional de otros .

La hipótesis específica 3 resalta que el indicador predominante dentro de la dimensión “Competencias” es “Intención.” Este indicador explora el deseo o propósito del acto deliberado de un individuo, esto para expresarse, decir lo que piensa y hacer lo que se dice; la escala mide el grado de conciencia en que se pueden tomar decisiones coherentes con los objetivos y valores de las personas. Según los resultados de la investigación no hay concordancia con la dimensión “competencias”. El indicador elasticidad se refiere a la capacidad de adaptarse a las condiciones y situaciones cambiantes de la vida diaria considerando las reacciones de frustración o decepción a nivel laboral, la paciencia e incluso del humor ante situaciones adversas. Podemos contrastar estos resultados con lo hallado por Rodríguez en el 2015 en la tesis que estudia los niveles sobre inteligencia emocional y como es que influye en el alumno líder de la Universidad nacional de Trujillo, encontró que los alumnos realmente se mostraron capaces de establecer óptimas relaciones con las demás personas, comprenden y reconocen los sentimientos de los demás así como también han desarrollado la capacidad de

poder expresarse de manera adecuada, es decir adaptarse a las circunstancias. La necesidad e importancia de la elasticidad como indicador predominante nace también de la realidad en que no todos presentan niveles iguales de cociente emocional, tal como Peñalva, López y Landa en el 2012 concluyen que las competencias emocionales pueden ser personales o sociales y difieren de las competencias de liderazgo, comentan también que en cada persona se presentan de maneras muy diferentes generando distintos perfiles de estudiantes con potencialidades, habilidades y carencias concretas en las que se debe intervenir de manera específica. Podemos contrastar estas conclusiones con una realidad no tan lejana a los estudiantes refiriéndonos a la misma casa de estudios tal como Gaeta y López en el 2013 concluyen refiriendo que la importancia que el sistema universitario le brinde a la adaptación de los nuevos cambios, implica observar la necesidad de ampliar la información científica y técnica de los alumnos en función a las competencias emocionales para prepararlos para su vida futura.

La hipótesis específica 4 resalta que el indicador predominante dentro de la dimensión “Valores y creencias” es “Poder personal”. Esta es la capacidad de sentirse útil percibido y entusiasmado ante las circunstancias, también se evalúa el grado en que enfrenta los desafíos de la vida y por último el indicador integridad se referirá al grado en el que la persona encaja coherentemente sus acciones y sus formas de pensar y de sentir a nivel emocional intelectual y espiritual. El indicador perspectiva estudia la forma de percepción del mundo alrededor y el lugar que el individuo ocupa dentro, se considera también la visión optimista o negativa ante los acontecimientos adversos. Estos hallazgos coinciden con lo encontrado en el estudio de Bustamante, Jimenez y Ruiz (2012) donde la estabilidad laboral, reconocimiento al desempeño docente, garantía de condiciones mínimas en lo referente a su trabajo lo que genera una óptima perspectiva hacia el desempeño en la institución con excelentes resultados para las partes involucradas. Esta percepción favorable que tienen los docentes, conlleva a optimizar el desempeño general de ellos encaminados a generar mejor calidad en la educación y mostrar resultados positivos que fortalecen la imagen corporativa de la universidad como ente educativo de calidad.

La hipótesis específica 5 resalta que el indicador predominante dentro de la dimensión “Resultados” estudiantes de administración y gestión comercial de una

universidad privada es “Calidad de vida”. En el indicador calidad de vida se evaluará qué tanto desarrollo tiene el individuo al respecto de una alta calidad de vida emocional, satisfacción, pesimismo y los sentimientos involucrados en su ambiente laboral. El indicador Salud general mide el impacto que ha tenido la inteligencia emocional en la vida del individuo de esta forma el test arroja un coeficiente que delibera el estado de salud física, emocional y psicológica, también se verá la calidad de vida a través de síntomas. Complementando esta formación podemos mencionar a Bustamante, Jiménez y Ruiz en el 2012 quienes concluyeron que los profesores evidencian integridad en cuanto a su trabajo, la misma que es extensiva a sus valores y se refleja en la confianza que brindan a sus estudiantes. En el caso estudiado por Gaeta y López en el 2013 destacan lo crucial de la generación de programas enfocados al desarrollo de competencias emocionales en todas las dimensiones, con el objeto de orientar y ayudar a la toma de decisiones y el desempeño académico, así como también un fin social brindando bienestar a las personas dentro de su entorno. En contraste a esto tenemos los resultados de Peñalva, López y Landa (2012) quienes evidencian que las competencias emocionales no se presentan igual en cada individuo.

V. Conclusiones

- Primera Existen diferencias en las dimensiones del cociente emocional. La dimensión valores y creencias ($B = 1.814$) revela un superior coeficiente por lo tanto proporciona más valor al cociente emocional. También, esta dimensión expone un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 6.134$), significando que es una dimensión de riesgo. Entonces rechazamos el supuesto general porque la dimensión más importante son los valores y creencias.
- Segunda Los indicadores no presentan diferencias de la dimensión “Ambiente Actual”. El indicador de mayor peso son las presiones personales, pero ésta a su vez, no es estadísticamente significativa.
- Tercera En los indicadores de la dimensión “Conocimiento” no existe diferencia. En tanto, se rechaza el segundo supuesto específico de investigación.
- Cuarta En los indicadores de la dimensión “competencias” si hay diferencias. El indicador elasticidad ($B = 4.271$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a la dimensión “competencias” del cociente emocional. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 71.624$), significando que es un indicador de riesgo. Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante es la elasticidad.
- Quinta Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “valores y creencias”. El indicador perspectiva ($B = 4.181$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a la dimensión “valores y creencias” del cociente emocional. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 65.401$), significando que es un indicador de riesgo. Por lo tanto, se rechaza la cuarta hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante es la perspectiva.
- Sexta Existen diferencias en los indicadores de la dimensión “resultados”. El indicador salud general ($B = 1.214$) presenta mayor coeficiente y por ende aporta más a la dimensión “resultados” del cociente emocional. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 3.366$), significando que es un indicador de riesgo. Por lo tanto, se rechaza la

quinta hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante es la salud general.

VI. Recomendaciones

- Primera Se recomienda a los profesores de la Universidad Privada de capacitarse en habilidades personales, sociales y pedagógicos para que le permitan involucrarse en el desarrollo del cociente emocional de los estudiantes ya que ellos cumplen un papel fundamental.
- Segunda Se recomienda a los alumnos de las Universidades Privadas empoderarse en sus decisiones personales para que vean repercutido en el ámbito laboral su satisfacción, bienestar y progreso.
- Tercera Se sugiere que la Escuelas de Administración y gestión comercial de las Universidades Privadas ejecuten mecanismos de diagnóstico de puntos críticos en la vida actual de sus estudiantes para encontrar los riesgos a fortalecer y mejorar sus destrezas emocionales y laborales.
- Cuarta Se sugiere a la Universidad Privada del Norte programar talleres y capacitaciones de desarrollo de inteligencia emocional para que los estudiantes puedan tener un espacio donde interactuar e ir practicando sus habilidades, de esta forma entrar al mundo laboral más seguros de sí mismos.
- Quinta Se sugiere que la Escuela de Administración y gestión comercial de la Universidad Privada del Norte hacer seguimiento cercano de sus practicantes y alumnos dentro de su centro de labores, para guiar y apoyar a sus futuros egresados en el éxito laboral.
- Sexta Se sugiere a la Universidad Privada del Norte crear programas para fortalecer las habilidades del personal docente para garantizar el buen desempeño de éste frente a los estudiantes y crear un efecto multiplicador, favoreciendo el clima organizacional e imagen institucional.

Referencias

- Barreto Tovar, C. H., Gutiérrez Amador, L. F., Pinilla Díaz, B. L., & Parra Moreno, C. (2006). Límites del constructivismo pedagógico. *Educación y educadores*, 9(1), 11-31.
- Burgos, S., & Vásquez, L. (2015). Propuesta de un modelo pedagógico curricular basado en educación emocional para la especialidad de Educación Primaria de la Universidad Nacional de Trujillo. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 11(2), 9-24.
- Bustamante, C. A., Jiménez Rojas, A. N. G. E. L. A., & Ruiz Lozano, R. (2014). Coeficiente emocional de los docentes de planta de la universidad del Quindío.
- Cascante, L. G. M. (2013). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista comunicación*, 12(1), 182-194.
- Castro Robles, A. G. (2016). Inteligencia emocional y habilidades metacognitivas en estudiantes universitarios de estudios generales.
- Cooper, R. K. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones*. Norma.
- Del Perú, C. P., & DE LA PERSONA, D. F. (1993). *Constitución Política del Perú 1993*. El Peruano.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2012). *Manual de investigación cualitativa* (Vol. 1). Gedisa.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125.
- Franco, Y. (22 de noviembre de 2012). ¿EN TODA INVESTIGACION DEBEMOS PLANTEAR HIPOTESIS? [Blog post]. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/11/en-toda-investigacion-debemos-plantear.html>
- Gallego, D. S. (2000). *La inteligencia emocional: implicaciones en la educación y en el mundo del trabajo*. Búho.

- Galviz, L. P. (1999). *Inteligencia Emocional. Punto de partida*. Universidad Pedagógica Nacional, Santafé de Bogotá.
- García, J. A., & Carretero, M. (2016). *La inteligencia en la vida adulta*.
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Fondo de Cultura Económica.
- Goleman, Daniel. (1996). *Inteligencia Emocional*, Editorial Vergara, Buenos Aires.
- González, M. L. G., & García, C. L. (2013). Competencias emocionales y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 16(2), 13-25.
- Hernández, G. (1997). Caracterización del Paradigma Humanista. Recuperado el 1 de marzo de 2017 desde https://comenio.files.wordpress.com/2007/08/paradigma_humanista.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. B. L., Valencia, M. D. P. M., Torres, S. M., Sampieri, C. P. H., Carlos Fernández Collado, M. D. P. B. L., ... & Collado, C. F. (2014). *Metodología de la investigación* (No. 303.1). McGraw-Hill Education,
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamaní Miguel, L. N., & Rojas Aliaga, K. S. (2015). Construcción y validación de la escala de competencias socioemocionales (ECSE). Universidad Peruana Unión.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Caracas: Editorial CEC.
- Ley, N. (2003). 28044, Ley General de Educación. Boletín de Normas Legales. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 17.
- Ley Universitaria, N. (2014). 30220. Lima, Perú.
- López-Zafra, E., Pulido, M., & Berrios, P. (2014). EQI-versión corta (EQI-C) Adaptación y validación al español del EQ-i en universitarios. *Boletín de Psicología*, 110, 21-36.

- Martínez Lirola, M., & Díaz Soria, M. I. (2013). Trabajo cooperativo y competencias emocionales: un tándem esencial en el aula universitaria.
- Navarrete, J. M. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5), 165-180.
- Palomino, J. A.; Peña, J. D.; Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la Investigación*. Lima. San Marcos.
- Passalacqua, A. M., & Febbraio, A. (2013). ACERCA DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS. In *V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Peinado, J. I. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Dikynson.
- Peñalva Vélez, A., López Goñi, J. J., & Landa González, N. (2013). Competencias emocionales del alumnado de Magisterio: posibles implicaciones profesionales.
- Ramírez, I. (2012). Los diferentes paradigmas de investigación y su incidencia sobre los diferentes modelos de investigación didáctica. *línea*. Disponible en: <http://josefa.aprenderapensar.net/files/2012/04/PARADIGMAS.doc>.
- Rodríguez, E. M. R. (2016). Comprensión teórica y proceso metodológico de la investigación cualitativa. In *Crescendo*, 6(2), 169-183.
- Rodriguez Revilla, C. A. (2015). Nivel de inteligencia emocional y su relación con el nivel de liderazgo de los alumnos del séptimo y noveno ciclo semestre 2015-I de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo Sede Central Trujillo.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). La inteligencia emocional. La imaginación, la cognición y Personalidad.
- Serrano, J. S., & Carrasco, C. J. G. (2016). Investigar pensamiento histórico y narrativo en la formación del profesorado: fundamentos teóricos y

metodológicos. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(1), 175-190.

Sosa, M. (2008). Escala autoinformada de inteligencia emocional (EAIE) (Doctoral dissertation, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid).

Valderrama, S. (2007). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.

Vargas, J. A. (2010). *El paradigma sociocognitivo como base del cambio en la cultura pedagógica: Análisis de una experiencia de intervención regional*. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Cociente emocional de los estudiantes de Administración y Gestión Comercial de una universidad privada.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general: ¿Cuál es la dimensión predominante del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?	Objetivo general Determinar la dimensión predominante del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.	Hipótesis general: La dimensión predominante del cociente emocional de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es "competencias".	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala
			Ambiente Actual	Sucesos de la vida	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	Muy bien / Moderadamente bien / Un poco / Nada bien	Ordinal
				Presiones del trabajo	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35		
				Presiones personales	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49		
				Conciencia emocional de sí mismo	50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60		
			Conocimiento	Expresión	61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69		
				Conciencia de otros	70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82		
Problemas específicos: ¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión "ambiente actual" de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada? <							

<p>¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión "valores y creencias" de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante dentro de la dimensión "resultados" de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada?</p>	<p>Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión "valores y creencias" los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.</p> <p>Determinar el indicador predominante dentro de la dimensión "resultados" los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada.</p>	<p>El indicador predominante dentro de la dimensión "valores y creencias" los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es "poder personal".</p> <p>El indicador predominante dentro de la dimensión "resultados" estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada es "calidad de vida".</p>	
Metodología	Población	Técnica instrumento	Resultado
<p>Paradigma: positivista Enfoque: cuantitativo Tipo de investigación: descriptiva explicativa Método: hipotético deductivo Diseño: No experimental De corte transversal</p>	<p>La población de estudio investigación fueron los estudiantes de la carrera profesional Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte que son un total de 202 estudiantes.</p> <p>La muestra estuvo conformada por 86 estudiantes que se encuentran laborando actualmente de la carrera profesional Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte.</p>	<p>Se utilizará un cuestionario tipo Escala de Likert, llamado el Cuadro de CE</p>	<p>Se utilizará la estadística descriptiva para la frecuencia de niveles por variable.</p> <p>Se utilizará la estadística inferencial para contrastar la hipótesis utilizándose la regresión logística.</p>

Anexo 2. Cuadro de Competencias Emocionales – Cuestionario

Nombres:

Sección:

El Cuadro de CE es el primer instrumento probado y estadísticamente confiable para medir la Inteligencia Emocional.

Las instrucciones son las siguientes:

- a) Empezar por el principio.
- b) Encierre en un círculo el número de cada columna (3,2,1,0) **que mejor describa su respuesta a cada afirmación.**
- c) Conteste todas las preguntas y complete todas las escalas en que aparecen.
- d) Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como sea posible.

¡Empecemos!

SECCION I: AMBIENTE GENERAL

ESCALA 1. SUCESOS DE VIDA

Piense en el AÑO pasado. En la lista siguiente **indique cuanta aflicción (tristeza, disgusto, molestia) le causó uno de los sucesos** de trabajo o personal que se anotan.

	PREGUNTA	Mucha aflicción	Moderada aflicción	Poca aflicción	Nada de aflicción / No ocurrió
1	Despedido o renunció o se jubiló	3	2	1	0
2	Nuevo empleo o ingresó a una nueva empresa	3	2	1	0
3	Nuevo tipo de trabajo	3	2	1	0
4	Reducción o reorganización en la compañía	3	2	1	0
5	Algún otro cambio en la empresa que le produjo angustia	3	2	1	0
6	Tuvo una pérdida económica o disminución de ingresos	3	2	1	0
7	Muerte de un amigo íntimo o miembro de familia	3	2	1	0
8	Mudanza o Traslado	3	2	1	0
9	Su separación o divorcio	3	2	1	0
10	Su Matrimonio	3	2	1	0
11	Compró nueva casa	3	2	1	0
12	Fue víctima de un crimen	3	2	1	0
13	Nacimiento de un hijo, adopción, hijastros u otras personas agregadas al hogar	3	2	1	0

14	Complicación en el sistema judicial	3	2	1	0
15	Seria enfermedad personal o heridas	3	2	1	0
16	Seria enfermedad personal o heridas de un amigo íntimo o miembro de la familia	3	2	1	0
17	Aumento de responsabilidades de cuidar un pariente viejo o inválido	3	2	1	0
18	Cualquier otro cambio no incluido en la lista anterior que le produjo angustia	3	2	1	0

TOTALES

ESCALA 2. PRESIONES DEL TRABAJO

Piense en el MES pasado. En la lista siguiente indique **cuanta aflicción (tristeza, disgusto, molestia) le causó** cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

PREGUNTA		Mucha aflicción	Moderada aflicción	Poca aflicción	Nada de aflicción / No ocurrió
1	Seguridad del empleo	3	2	1	0
2	Relaciones con el jefe inmediato	3	2	1	0
3	Cambio de prioridades en el trabajo	3	2	1	0
4	Relaciones con compañeros de trabajo	3	2	1	0
5	Oportunidades de avanzar y desarrollarse	3	2	1	0
6	Exceso de trabajo	3	2	1	0
7	Control de carga de trabajo	3	2	1	0
8	Falta de flexibilidad para hacer frente a las exigencias de familia o personales	3	2	1	0
9	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo	3	2	1	0
10	Constante vigilancia de su desempeño en el oficio	3	2	1	0
11	Trabajo aburrido o poco interesante	3	2	1	0
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio	3	2	1	0
13	Presión por conflicto de fechas límites en su trabajo	3	2	1	0
14	Perdida de devoción en el trabajo	3	2	1	0
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna	3	2	1	0
16	Flexibilidad de horas de trabajo	3	2	1	0
17	El transporte de ida y regreso al trabajo	3	2	1	0

TOTALES

SCALA 3. PRESIONES PERSONALES

Piense en el MES pasado. En la lista siguiente **indique cuanta aflicción (tristeza, disgusto, molestia) le causó** cada una de las presiones personales que se anotan.

PREGUNTA		Mucha aflicción	Moderada aflicción	Poca aflicción	Nada de aflicción / No ocurrió
1	Dificultades financieras	3	2	1	0
2	Aumento de las responsabilidades de cuidar un adulto viejo o un pariente invalido	3	2	1	0
3	Desavenencias con socio o cónyuge	3	2	1	0
4	Crianza de un hijo	3	2	1	0
5	Estar separado del marido o la esposa	3	2	1	0
6	Deterioro de la salud personal	3	2	1	0
7	Encontrar quien cuide del hijo, o problemas con actual situación de dicho cuidado	3	2	1	0
8	No tiene tiempo suficiente para pasar con los que están más cerca de usted	3	2	1	0
9	Vecindario peligroso o no seguro	3	2	1	0
10	Conflicto en el trato o comunicación con un pariente intimo	3	2	1	0
11	Conflicto sexual o frustración	3	2	1	0
12	Conflicto trabajo-familia	3	2	1	0
13	Soledad	3	2	1	0
14	Cuestiones de fecundidad o reproducción	3	2	1	0

TOTALES

SECCION II: CONOCIMIENTO EMOCIONAL

ESCALA 4. CONCIENCIA EMOCIONAL DE SÍ MISMO

Indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted.

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Puedo nombrar mis sentimientos	3	2	1	0
2	He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos	3	2	1	0
3	Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo	3	2	1	0
4	Sé cuando me estoy alterando	3	2	1	0
5	Cuando estoy triste, sé por qué	3	2	1	0
6	Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven	0	1	2	3
7	Gozo de mi vida emocional	3	2	1	0
8	Me asustan las personas que muestran fuertes emociones	0	1	2	3
9	A veces quisiera ser otra persona	0	1	2	3
10	Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos	3	2	1	0
11	Acepto mis sentimientos como propios	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 5. EXPRESION EMOCIONAL

Indique **cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente** sobre usted actualmente.

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Les hago saber a los demás cuando están haciendo un buen trabajo	3	2	1	0
2	Expreso mis emociones aun cuando sean negativas	3	2	1	0
3	Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito	3	2	1	0
4	Mis amigos íntimos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos	3	2	1	0
5	Me guardo mis sentimientos para mí solo	0	1	2	3
6	Les hago saber a los demás cuando sentimientos desagradables intervienen en la manera como trabajamos	3	2	1	0
7	Me cuesta trabajo pedir ayuda cuando lo necesito	0	1	2	3
8	Al tratar con los demás puedo percibir cómo se sienten	3	2	1	0
9	Haría cualquier cosa por no parecer tonto ante mis compañeros	0	1	2	3

TOTALES

ESCALA 6. CONCIENCIA EMOCIONAL DE OTROS

Indique **cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente** sobre usted actualmente.

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos	3	2	1	0
2	Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista	0	1	2	3
3	Me concentro en las cualidades positivas de los demás	3	2	1	0
4	Rara vez siento ganas de reñir con otro	3	2	1	0
5	Pienso cómo se sentirán los demás antes de expresar mi opinión	3	2	1	0
6	Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención	3	2	1	0
7	Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en una oficina o ambiente	3	2	1	0
8	Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas	3	2	1	0
9	Sé "leer entre líneas" cuando alguien está hablando	3	2	1	0
10	Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí	3	2	1	0
11	Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras	3	2	1	0
12	Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté	0	1	2	3
13	Sé cuando un amigo está preocupado	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 7. INTENCIÓN

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Puedo excluir toda distracción cuando necesito concentrarme	3	2	1	0
2	Generalmente termino lo que comienzo	3	2	1	0
3	Sé decir que no cuando es necesario	3	2	1	0
4	Sé recompensarme a mí mismo después de alcanzar una meta	3	2	1	0
5	Puedo hacer a un lado las recompensas a corto plazo a cambio de una meta a largo plazo	3	2	1	0
6	Puedo concentrarme completamente en una tarea cuando es necesario	3	2	1	0
7	Hago cosas de las cuales después me arrepiento	0	1	2	3
8	Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones	3	2	1	0
9	Cuando me veo ante un problema, me gusta despacharlo lo más pronto posible	3	2	1	0
10	Pienso qué es lo que quiero antes de actuar	3	2	1	0
11	Puedo aplazar mi satisfacción personal a cambio de una meta más grande	3	2	1	0
12	Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando	3	2	1	0
13	Me da rabia cuando me critican	0	1	2	3
14	No sé cuál es el origen de mi enfado en muchas situaciones	0	1	2	3

TOTALES

ESCALA 8. CREATIVIDAD

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	He recomendado proyectos novedosos en mi compañía	3	2	1	0
2	Participo en compartir información e ideas	3	2	1	0
3	Sueño con el futuro para ayudarme a pensar hacia dónde voy	3	2	1	0
4	Mis mejores ideas me vienen cuando no estoy pensando en ellas	3	2	1	0
5	Tengo ideas brillantes que me dan venido de pronto y ya completamente formadas	3	2	1	0
6	Tengo un buen sentido de cuándo las ideas tendrán éxito o fracasarán	3	2	1	0
7	Me fascinan los conceptos nuevos e inusuales	3	2	1	0
8	He implementado proyectos novedosos en mi compañía	3	2	1	0
9	Me entusiasman las ideas y soluciones nuevas	3	2	1	0
10	Me desempeño bien haciendo "lluvia de ideas" para generar opciones sobre un problema	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 9. ELASTICIDAD

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado	3	2	1	0
2	Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello	3	2	1	0
3	Obstáculos o problemas en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar	3	2	1	0
4	Encuentro fácil esperar con paciencia cuando es necesario	3	2	1	0
5	Siempre hay más de una respuesta correcta	3	2	1	0
6	Sé cómo dar satisfacción a todas las necesidades de mí mismo	3	2	1	0
7	No me gusta dejar para mañana lo que puedo hacer hoy	3	2	1	0
8	Temo ensayar otra vez una cosa que ya me ha fallado antes	0	1	2	3
9	Pienso que hay problemas por los cuales no vale la pena preocuparse	3	2	1	0
10	Yo me despreocupo cuando la tensión aumenta	3	2	1	0
11	Puedo ver el aspecto humorístico de las situaciones	3	2	1	0
12	A menudo dejo una cosa a un lado por un tiempo para obtener una nueva perspectiva	3	2	1	0
13	Cuando encuentro un problema me concentro en qué se puede hacer para resolverlo	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 10. CONEXIONES INTERPERSONALES

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Puedo lamentarme cuando pierdo algo que es importante para mí	3	2	1	0
2	Me siento incomodo cuando alguien se acerca demasiado a mí emocionalmente	0	1	2	3
3	Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades	3	2	1	0
4	Muestro mucho amor y afecto a mis amigos	3	2	1	0
5	Cuando tengo un problema, sé a quién acudir o qué hacer para ayudar a resolverlo	3	2	1	0
6	Mis creencias y valores guían mi conducta diaria	3	2	1	0
7	Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito	3	2	1	0
8	Dudo que mis colegas realmente me aprecien como persona	0	1	2	3
9	Me cuesta trabajo hacer amistades	0	1	2	3
10	Rara vez lloro	0	1	2	3
TOTALES					

ESCALA 11. DESCONTENTO CONSTRUCTIVO

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Puedo contradecir con eficacia para producir un cambio	3	2	1	0
2	No expresaría mis sentimientos si con ello creyera que causaría un desacuerdo	0	1	2	3
3	En el fondo, yo sólo puedo confiar en mí mismo para hacer las cosas	0	1	2	3
4	Permanezco en calma aun en situaciones en que los demás se irritan	3	2	1	0
5	Es mejor no alborotar problemas si se pueden evitar	0	1	2	3
6	Me cuesta trabajo obtener consenso de mi equipo de trabajo	0	1	2	3
7	Pido retroalimentación a mis colegas sobre mi rendimiento	3	2	1	0
8	Tengo habilidad para organizar y motivar grupos de personas	3	2	1	0
9	Me gusta hacer frente a los problemas en el trabajo y resolverlos	3	2	1	0
10	Escucho la crítica con mente abierta y la acepto cuando es justa	3	2	1	0
11	Dejo que las cosas crezcan hasta el punto crítico antes de hablar de ellas	0	1	2	3
12	Cuando hago un comentario crítico, me concentro en la conducta y no en la persona	3	2	1	0
13	Evito las disculpas	0	1	2	3
TOTALES					

ESCALA 12. COMPASIÓN

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Yo puedo ver la mortificación de los demás, aunque no la mencionen	3	2	1	0
2	Puedo leer las emociones de la gente por sus ademanes	3	2	1	0
3	Actúo con ética en mi trato con los demás	3	2	1	0
4	No vacilaría en hacer un esfuerzo extra por ayudar a una persona que esté en dificultades	3	2	1	0
5	Tengo en cuenta los sentimientos de los demás en mi trato con ellos	3	2	1	0
6	Me puedo poner en el lugar de otra persona	3	2	1	0
7	Hay personas a quienes jamás perdono	0	1	2	3
8	Puedo perdonarme a mí mismo por no ser perfecto	3	2	1	0
9	Cuando tengo éxito en algo, me parece que podía haberlo hecho mejor	0	1	2	3
10	Ayudo a los demás a quedar bien en situaciones difíciles	3	2	1	0
11	Constantemente me preocupo por mis deficiencias	0	1	2	3
12	Envidio a los que tienen más que yo	0	1	2	3
TOTALES					

ESCALA 13. PROSPECTIVA

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Veo el lado bueno de las cosas	3	2	1	0
2	Amo mi vida	3	2	1	0
3	Sé que puedo encontrar soluciones a problemas difíciles	3	2	1	0
4	Creo que las cosas generalmente salen bien	3	2	1	0
5	Continuamente me he visto frustrado en la vida por mala suerte	0	1	2	3
6	Me gusta ser el que soy	3	2	1	0
7	Veo los retos como oportunidades para aprender	3	2	1	0
8	Bajo presión estoy seguro de que encontraré una solución	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 14. INTUICIÓN

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	A veces tengo la solución correcta sin tener las razones	3	2	1	0
2	Mis corazonadas suelen ser acertadas	3	2	1	0
3	Visualizo mis metas futuras	3	2	1	0
4	Puedo ver el producto terminado o el cuadro antes de que estén completos	3	2	1	0
5	Creo en mis sueños aun cuando otros no los vean ni los entiendan	3	2	1	0
6	Cuando me veo ante una elección difícil, sigo mi corazón	3	2	1	0
7	Presto atención cuando las cosas no me parecen del todo bien	3	2	1	0
8	Una vez que me he decidido, rara vez cambio de opinión	0	1	2	3
9	La gente dice que yo soy un visionario	3	2	1	0
10	Cuando alguien presenta una opinión distinta de la mía, me cuesta trabajo aceptarla	0	1	2	3
11	Uso mis reacciones intuitivas para tomar decisiones difíciles	3	2	1	0

TOTALES

ESCALA 15. RADIO DE CONFIANZA

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Todos se aprovecharían de mí si yo los dejara	0	1	2	3
2	Confío en los demás hasta que tenga razones para no confiar	0	1	2	3
3	Tengo mucho cuidado para decidirme a confiar en una persona	0	1	2	3
4	Respeto a mis colegas	3	2	1	0
5	Las personas parecidas a mí en mi compañía han recibido más beneficios que yo (v.gr., aumentos de sueldo, ascensos, oportunidades, recompensas, etc.)	0	1	2	3
6	las personas a quienes trato son dignas de confianza	3	2	1	0
7	Parece que yo siempre salgo defraudado	0	1	2	3
8	Muy poco en la vida es justo o equitativo	0	1	2	3
9	Cuando algo no funciona, yo trato de presentar un plan alternativo	3	2	1	0
10	Cuando conozco a una persona nueva, descubro muy poco de información personal sobre mí mismo	0	1	2	3

TOTALES

ESCALA 16. PODER PERSONAL

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Yo puedo lograr que las cosas se hagan	3	2	1	0
2	La suerte hace un papel muy importante en mi vida	0	1	2	3
3	Encuentro inútil luchar contra la jerarquía establecida en mi compañía	0	1	2	3
4	Las circunstancias están fuera de mi control	0	1	2	3
5	Necesito reconocimiento de los demás para que mi trabajo valga la pena	0	1	2	3
6	Es fácil que los demás gusten de mi	3	2	1	0
7	Me cuesta mucho trabajo aceptar cumplidos	0	1	2	3
8	Tengo la habilidad de conseguir lo que quiero	3	2	1	0
9	Siento que controlo mi vida	3	2	1	0
10	Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que básicamente no soy feliz	0	1	2	3
11	Me siento asustado y creo que no tengo el control de las cosas cuando éstas cambian rápidamente	0	1	2	3
12	Me gusta encargarme de una cosa	3	2	1	0
13	Yo sé lo que quiero y lo busco	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 17. INTEGRIDAD

Piense en el MES pasado. ¿Cómo describe cada renglón su conducta o intención?

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Cuando cometo un error estoy dispuesto a reconocerlo	3	2	1	0
2	Siento que estoy engañando a los demás	0	1	2	3
3	Si no me apasionara mi trabajo, cambiaría de oficio	3	2	1	0
4	Mi oficio es una extensión de mi sistema personal de valores	3	2	1	0
5	Jamás digo una mentira	3	2	1	0
6	Encuentro que me dejo llevar por una situación aun cuando no esté de acuerdo con ella	0	1	2	3
7	Exagero mis habilidades para poder avanzar	0	1	2	3
8	Digo la verdad aun cuando sea difícil	3	2	1	0
9	He hecho en mi oficio cosas contrarias a mis principios	0	1	2	3

TOTALES

ESCALA 18. SALUD GENERAL

Piense en el mes pasado. Indique **con qué frecuencia** ha experimentado los síntomas siguientes:

SINTOMAS FISICOS		Nunca	Una o dos veces al mes	Todas las semanas	Casi todos los días
1	Dolor de espalda	0	1	2	3
2	Problemas de peso (pérdida o exceso de peso)	0	1	2	3
3	Dolores de cabeza	0	1	2	3
4	Jaquecas	0	1	2	3
5	Catarros o problemas respiratorios	0	1	2	3
6	Problemas del estómago (gases frecuentes, síndrome de irritabilidad intestinal, o úlceras)	0	1	2	3
7	Dolor del pecho	0	1	2	3
8	Dolores inexplicables	0	1	2	3
9	Otros dolores crónicos no anotados en la lista anterior	0	1	2	3

SINTOMAS DE CONDUCTA		Nunca	Una o dos veces al mes	Todas las semanas	Casi todos los días
1	Alimentación (pérdida del apetito, como en exceso, no tengo tiempo de comer)	0	1	2	3
2	Fumo	0	1	2	3
3	Tomo bebidas alcohólicas	0	1	2	3
4	Tomo calmantes	0	1	2	3
5	Tomo aspirina u otros analgésicos	0	1	2	3
6	Tomo otras drogas	0	1	2	3
7	Huyo de las relaciones estrechas	0	1	2	3
8	Crítico, culpo o ridiculizo a los demás	0	1	2	3
9	Me siento víctima, o que se aprovechan de mi	0	1	2	3
10	Veó TV (más de dos horas al día)	0	1	2	3
11	Práctico juegos de video o computador, o uso la internet (más de dos horas al día)	0	1	2	3
12	Me fastidian las personas con quienes me encuentro	0	1	2	3
13	Accidentes o heridas	0	1	2	3

SINTOMAS EMOCIONALES		Nunca	Una o dos veces al mes	Todas las semanas	Casi todos los días
1	Me cuesta trabajo concentrarme	0	1	2	3
2	Me abruma el trabajo	0	1	2	3
3	Me distraigo fácilmente	0	1	2	3
4	No puedo quitarme una cosa de la cabeza y estoy siempre preocupado	0	1	2	3
5	Me siento deprimido, desalentado o sin esperanza	0	1	2	3
6	Me siento solo	0	1	2	3
7	Pierdo la memoria	0	1	2	3
8	Me siento fatigado o abrumado	0	1	2	3
9	Me cuesta trabajo resolverme o tomar decisiones	0	1	2	3
10	Me cuesta trabajo empezar o tranquilizarme	0	1	2	3
TOTALES					

ESCALA 19. CALIDAD DE LA VIDA

Indique **cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente** sobre usted actualmente.

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Estoy muy satisfecho con mi vida	3	2	1	0
2	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud	3	2	1	0
3	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar	3	2	1	0
4	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz	0	1	2	3
5	Mi vida satisface mis más hondas necesidades	3	2	1	0
6	He obtenido menos de lo que he esperado de la vida	0	1	2	3
7	Me gusta ser exactamente como soy	3	2	1	0
8	Para mí el trabajo es una diversión	3	2	1	0
9	He encontrado trabajo significativo	3	2	1	0
10	Voy por una camino que me trae satisfacción	3	2	1	0
11	He aprovechado al máximo mis capacidades	3	2	1	0

TOTALES

ESCALA 20. COCIENTE DE RELACIONES

Indique **cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente** sobre usted actualmente.

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Hay personas con quienes "me conecto" a un nivel más hondo	3	2	1	0
2	Soy franco con las personas cercanas a mí y ellas son francas conmigo	3	2	1	0
3	He amado profundamente a otra persona	3	2	1	0
4	Generalmente encuentro personas con quienes hacer vida social	3	2	1	0
5	Soy capaz de hacer compromisos a largo plazo con otra persona	3	2	1	0
6	Sé que soy importante para los que están más cerca de mí	3	2	1	0
7	Encuentro fácil decirles a los demás que los quiero	3	2	1	0
TOTALES					

ESCALA 21. OPTIMO RENDIMIENTO

Indique **cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente** sobre usted actualmente.

PREGUNTA		Esto me describe muy bien	Esto me describe moderadamente bien	Esto me describe un poco	Esto no me describe
1	Estoy satisfecho con mi desempeño en el trabajo	3	2	1	0
2	Mis compañeros de trabajo dirían que yo facilito buenas comunicaciones entre los miembros de mi grupo	3	2	1	0
3	Me siento distante en el trabajo y no participante	0	1	2	3
4	Me es difícil prestar atención a las tareas del trabajo	0	1	2	3
5	En mi equipo de trabajo participo en la toma de decisiones	3	2	1	0
6	Me cuesta trabajo cumplir los compromisos o completar las tareas	0	1	2	3
7	Mi rendimiento en el trabajo es siempre el mejor de que soy capaz	3	2	1	0

TOTALES

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento para la variable Cociente Emocional

A. Análisis de Fiabilidad del cuestionario:

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M., 2010, pp.200-302.), para determinar la fiabilidad del instrumento se aplicara el estadístico Alpha de Cronbach debido a que las respuestas de las variables son politómicas.

De la tabla 1, se observa que el valor Alpha de cronbach para medir el cociente intelectual de los estudiantes de administración y gestión comercial de una universidad privada tiene un valor de 0.929 por lo que podemos que decir que el instrumento utilizado es fiable y presenta coherencia interna. Sin embargo se ha realizado la fiabilidad de las dimensiones teniendo que para ambiente actual, conocimiento, competencias, valores y creencias y resultados tenemos valores de alpha de cronbach 0.951, 0.795, 0.807, 0.910 y 0.746 respectivamente; considerando que el instrumento aplicado para medir estas dimensiones de la variable cociente emocional es fiable y presentan coherencia interna, al ser todos mayores de 0.70.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad de los factores que inciden en el cociente emocional de los estudiantes de la carrera profesional administración y gestión comercial de una universidad privada.

No	Variable / dimesión	Alpha de cronbach	No elementos
1	Cociente Emocional	0.929	262
2	Ambiente actual	0.951	49
3	Conocimiento	0.795	33
4	Competencias	0.807	60
5	Valores y creencias	0.910	63
6	Resultados	0.746	57

B. Análisis Factorial Confirmatorio

El análisis factorial confirmatorio es importante para la corroboración de los factores (dimensiones) que explican la variable estudiada y que fueron fijados a priori (Uriel, E. y Aldás, J., 2005, p.408).

El análisis factorial para medir los factores que inciden en el cociente emocional conformado por 262 ítems distribuidos en 10 factores o dimensiones subyacentes, presenta una varianza del 54.311% (ver tabla 2), es decir que el cuestionario es bueno ya que explica la variabilidad de los ítems que forman parte de la variable cociente emocional y siendo el restante 45.689% explicado por otros factores (características) no incluidos en el cuestionario.

Así mismo, el primer factor explica el 10.741% de la variabilidad del cociente emocional, el factor 2 explica el 9.239%, el factor 3 explica el 6.218%, el factor 4 explica el 5.835%, el factor 5 explica el 4.933%, el factor 6 explica el 3.895%, el factor 7 explica el 3.692%, el factor 8 explica el 3.374%, el factor 9 explica el 3.2323% y finalmente el factor 10 aporta con la explicación de la variabilidad del

cociente emocional de los estudiantes de la carrera administración y gestión comercial de una universidad privada en un 0.805%, que en suma los 10 factores encontrados explican un total de 54.311% de la variabilidad de los factores que inciden en la solución del cociente emocional.

Tabla 2

Análisis de la varianza total explicada de los factores que inciden en el cociente emocional de los estudiantes de la carrera administración y gestión comercial de una universidad privada.

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	28,142	10,741	10,741	28,142	10,741	10,741
2	24,206	9,239	19,980	24,206	9,239	19,980
3	16,290	6,218	26,198	16,290	6,218	26,198
4	15,287	5,835	32,032	15,287	5,835	32,032
5	12,924	4,933	36,965	12,924	4,933	36,965
6	10,206	3,895	40,861	10,206	3,895	40,861
7	9,674	3,692	44,553	9,674	3,692	44,553
8	8,841	3,374	47,927	8,841	3,374	47,927
9	8,706	3,323	51,250	8,706	3,323	51,250
10	8,019	3,061	54,311	8,019	3,061	54,311
11	7,652	2,921	57,232			
12	7,352	2,806	60,038			
13	6,861	2,619	62,657			
14	6,731	2,569	65,226			
15	6,287	2,400	67,625			
16	6,165	2,353	69,978			
17	5,837	2,228	72,206			
18	5,534	2,112	74,319			
19	5,261	2,008	76,327			
20	5,074	1,937	78,264			
21	4,795	1,830	80,094			
22	4,633	1,768	81,862			
23	4,465	1,704	83,566			
24	4,325	1,651	85,217			
25	4,252	1,623	86,840			
26	3,883	1,482	88,322			
27	3,755	1,433	89,755			
28	3,628	1,385	91,140			
29	3,289	1,255	92,395			

30	3,070	1,172	93,567
31	2,954	1,128	94,695
32	2,826	1,079	95,773
33	2,625	1,002	96,775
34	2,334	,891	97,666
35	2,207	,843	98,509
36	2,108	,805	99,313
37	1,799	,687	100,000
38	3,838E-15	1,465E-15	100,000
39	3,250E-15	1,240E-15	100,000
40	2,977E-15	1,136E-15	100,000
41	2,815E-15	1,074E-15	100,000
42	2,727E-15	1,041E-15	100,000
43	2,590E-15	9,884E-16	100,000
44	2,532E-15	9,662E-16	100,000
45	2,335E-15	8,913E-16	100,000
46	2,296E-15	8,764E-16	100,000
47	2,265E-15	8,646E-16	100,000
48	2,212E-15	8,444E-16	100,000
49	2,082E-15	7,945E-16	100,000
50	2,025E-15	7,730E-16	100,000
51	1,978E-15	7,549E-16	100,000
52	1,900E-15	7,252E-16	100,000
53	1,851E-15	7,064E-16	100,000
54	1,796E-15	6,855E-16	100,000
55	1,790E-15	6,831E-16	100,000
56	1,719E-15	6,562E-16	100,000
57	1,694E-15	6,467E-16	100,000
58	1,689E-15	6,446E-16	100,000
59	1,673E-15	6,385E-16	100,000
60	1,611E-15	6,151E-16	100,000
61	1,600E-15	6,107E-16	100,000
62	1,578E-15	6,023E-16	100,000
63	1,556E-15	5,941E-16	100,000
64	1,503E-15	5,736E-16	100,000
65	1,492E-15	5,696E-16	100,000
66	1,463E-15	5,584E-16	100,000
67	1,434E-15	5,472E-16	100,000
68	1,406E-15	5,368E-16	100,000
69	1,356E-15	5,174E-16	100,000
70	1,345E-15	5,135E-16	100,000
71	1,327E-15	5,066E-16	100,000

72	1,279E-15	4,881E-16	100,000
73	1,253E-15	4,781E-16	100,000
74	1,250E-15	4,771E-16	100,000
75	1,216E-15	4,641E-16	100,000
76	1,209E-15	4,614E-16	100,000
77	1,187E-15	4,529E-16	100,000
78	1,158E-15	4,421E-16	100,000
79	1,149E-15	4,386E-16	100,000
80	1,125E-15	4,292E-16	100,000
81	1,105E-15	4,217E-16	100,000
82	1,086E-15	4,144E-16	100,000
83	1,066E-15	4,068E-16	100,000
84	1,040E-15	3,969E-16	100,000
85	1,022E-15	3,902E-16	100,000
86	9,960E-16	3,802E-16	100,000
87	9,793E-16	3,738E-16	100,000
88	9,684E-16	3,696E-16	100,000
89	9,621E-16	3,672E-16	100,000
90	9,379E-16	3,580E-16	100,000
91	8,895E-16	3,395E-16	100,000
92	8,684E-16	3,315E-16	100,000
93	8,569E-16	3,271E-16	100,000
94	8,468E-16	3,232E-16	100,000
95	8,090E-16	3,088E-16	100,000
96	7,930E-16	3,027E-16	100,000
97	7,853E-16	2,997E-16	100,000
98	7,611E-16	2,905E-16	100,000
99	7,525E-16	2,872E-16	100,000
100	7,426E-16	2,834E-16	100,000
101	7,279E-16	2,778E-16	100,000
102	7,117E-16	2,716E-16	100,000
103	6,993E-16	2,669E-16	100,000
104	6,750E-16	2,576E-16	100,000
105	6,550E-16	2,500E-16	100,000
106	6,319E-16	2,412E-16	100,000
107	6,254E-16	2,387E-16	100,000
108	6,060E-16	2,313E-16	100,000
109	5,916E-16	2,258E-16	100,000
110	5,687E-16	2,171E-16	100,000
111	5,538E-16	2,114E-16	100,000
112	5,333E-16	2,036E-16	100,000
113	5,274E-16	2,013E-16	100,000

114	4,983E-16	1,902E-16	100,000
115	4,875E-16	1,861E-16	100,000
116	4,663E-16	1,780E-16	100,000
117	4,550E-16	1,737E-16	100,000
118	4,427E-16	1,690E-16	100,000
119	4,332E-16	1,654E-16	100,000
120	4,263E-16	1,627E-16	100,000
121	4,025E-16	1,536E-16	100,000
122	3,722E-16	1,421E-16	100,000
123	3,691E-16	1,409E-16	100,000
124	3,626E-16	1,384E-16	100,000
125	3,530E-16	1,347E-16	100,000
126	3,308E-16	1,262E-16	100,000
127	3,230E-16	1,233E-16	100,000
128	3,167E-16	1,209E-16	100,000
129	2,825E-16	1,078E-16	100,000
130	2,808E-16	1,072E-16	100,000
131	2,706E-16	1,033E-16	100,000
132	2,463E-16	9,401E-17	100,000
133	2,266E-16	8,650E-17	100,000
134	2,014E-16	7,686E-17	100,000
135	1,978E-16	7,548E-17	100,000
136	1,892E-16	7,220E-17	100,000
137	1,615E-16	6,163E-17	100,000
138	1,503E-16	5,737E-17	100,000
139	1,351E-16	5,158E-17	100,000
140	1,253E-16	4,783E-17	100,000
141	1,144E-16	4,367E-17	100,000
142	7,881E-17	3,008E-17	100,000
143	6,942E-17	2,650E-17	100,000
144	4,983E-17	1,902E-17	100,000
145	3,574E-17	1,364E-17	100,000
146	2,986E-17	1,140E-17	100,000
147	1,324E-17	5,052E-18	100,000
148	2,215E-18	8,454E-19	100,000
149	-6,937E-18	-2,648E-18	100,000
150	-2,882E-17	-1,100E-17	100,000
151	-4,771E-17	-1,821E-17	100,000
152	-5,803E-17	-2,215E-17	100,000
153	-7,290E-17	-2,782E-17	100,000
154	-7,682E-17	-2,932E-17	100,000
155	-8,704E-17	-3,322E-17	100,000

156	-9,993E-17	-3,814E-17	100,000
157	-1,175E-16	-4,486E-17	100,000
158	-1,259E-16	-4,806E-17	100,000
159	-1,662E-16	-6,343E-17	100,000
160	-1,750E-16	-6,679E-17	100,000
161	-1,840E-16	-7,024E-17	100,000
162	-1,938E-16	-7,396E-17	100,000
163	-2,133E-16	-8,141E-17	100,000
164	-2,254E-16	-8,601E-17	100,000
165	-2,410E-16	-9,197E-17	100,000
166	-2,484E-16	-9,481E-17	100,000
167	-2,684E-16	-1,025E-16	100,000
168	-2,753E-16	-1,051E-16	100,000
169	-2,963E-16	-1,131E-16	100,000
170	-3,211E-16	-1,226E-16	100,000
171	-3,343E-16	-1,276E-16	100,000
172	-3,440E-16	-1,313E-16	100,000
173	-3,627E-16	-1,384E-16	100,000
174	-3,767E-16	-1,438E-16	100,000
175	-4,086E-16	-1,559E-16	100,000
176	-4,138E-16	-1,579E-16	100,000
177	-4,257E-16	-1,625E-16	100,000
178	-4,450E-16	-1,698E-16	100,000
179	-4,573E-16	-1,745E-16	100,000
180	-4,701E-16	-1,794E-16	100,000
181	-4,918E-16	-1,877E-16	100,000
182	-4,968E-16	-1,896E-16	100,000
183	-5,071E-16	-1,936E-16	100,000
184	-5,236E-16	-1,999E-16	100,000
185	-5,406E-16	-2,064E-16	100,000
186	-5,605E-16	-2,139E-16	100,000
187	-5,862E-16	-2,238E-16	100,000
188	-5,900E-16	-2,252E-16	100,000
189	-6,136E-16	-2,342E-16	100,000
190	-6,243E-16	-2,383E-16	100,000
191	-6,378E-16	-2,434E-16	100,000
192	-6,510E-16	-2,485E-16	100,000
193	-6,712E-16	-2,562E-16	100,000
194	-6,871E-16	-2,623E-16	100,000
195	-7,144E-16	-2,727E-16	100,000
196	-7,212E-16	-2,753E-16	100,000
197	-7,343E-16	-2,803E-16	100,000

198	-7,530E-16	-2,874E-16	100,000
199	-7,665E-16	-2,926E-16	100,000
200	-7,757E-16	-2,961E-16	100,000
201	-7,903E-16	-3,016E-16	100,000
202	-8,111E-16	-3,096E-16	100,000
203	-8,224E-16	-3,139E-16	100,000
204	-8,379E-16	-3,198E-16	100,000
205	-8,653E-16	-3,303E-16	100,000
206	-8,823E-16	-3,368E-16	100,000
207	-8,880E-16	-3,389E-16	100,000
208	-9,025E-16	-3,445E-16	100,000
209	-9,204E-16	-3,513E-16	100,000
210	-9,356E-16	-3,571E-16	100,000
211	-9,539E-16	-3,641E-16	100,000
212	-9,871E-16	-3,768E-16	100,000
213	-9,997E-16	-3,816E-16	100,000
214	-1,011E-15	-3,859E-16	100,000
215	-1,033E-15	-3,944E-16	100,000
216	-1,045E-15	-3,987E-16	100,000
217	-1,080E-15	-4,123E-16	100,000
218	-1,104E-15	-4,214E-16	100,000
219	-1,126E-15	-4,299E-16	100,000
220	-1,140E-15	-4,349E-16	100,000
221	-1,155E-15	-4,408E-16	100,000
222	-1,183E-15	-4,517E-16	100,000
223	-1,196E-15	-4,565E-16	100,000
224	-1,227E-15	-4,684E-16	100,000
225	-1,250E-15	-4,771E-16	100,000
226	-1,270E-15	-4,846E-16	100,000
227	-1,306E-15	-4,984E-16	100,000
228	-1,338E-15	-5,108E-16	100,000
229	-1,352E-15	-5,159E-16	100,000
230	-1,370E-15	-5,229E-16	100,000
231	-1,381E-15	-5,269E-16	100,000
232	-1,393E-15	-5,316E-16	100,000
233	-1,427E-15	-5,445E-16	100,000
234	-1,441E-15	-5,501E-16	100,000
235	-1,487E-15	-5,677E-16	100,000
236	-1,524E-15	-5,818E-16	100,000
237	-1,533E-15	-5,852E-16	100,000
238	-1,540E-15	-5,876E-16	100,000
239	-1,602E-15	-6,113E-16	100,000

240	-1,630E-15	-6,221E-16	100,000
241	-1,661E-15	-6,342E-16	100,000
242	-1,690E-15	-6,450E-16	100,000
243	-1,724E-15	-6,582E-16	100,000
244	-1,738E-15	-6,632E-16	100,000
245	-1,758E-15	-6,709E-16	100,000
246	-1,803E-15	-6,881E-16	100,000
247	-1,816E-15	-6,933E-16	100,000
248	-1,896E-15	-7,238E-16	100,000
249	-1,917E-15	-7,315E-16	100,000
250	-1,927E-15	-7,355E-16	100,000
251	-1,993E-15	-7,607E-16	100,000
252	-2,043E-15	-7,798E-16	100,000
253	-2,129E-15	-8,126E-16	100,000
254	-2,145E-15	-8,185E-16	100,000
255	-2,239E-15	-8,544E-16	100,000
256	-2,305E-15	-8,799E-16	100,000
257	-2,361E-15	-9,011E-16	100,000
258	-2,461E-15	-9,394E-16	100,000
259	-2,526E-15	-9,639E-16	100,000
260	-2,698E-15	-1,030E-15	100,000
261	-2,882E-15	-1,100E-15	100,000
262	-3,495E-15	-1,334E-15	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Además, de la tabla 3 se observa que 10 ítems del total de 262 ítems son las que presentan problemas en el cociente emocional que puede ser a causa de: preguntas muy generales, preguntas que carecen de claridad, entre otros problemas. Por otro lado, los 252 ítems restantes no presentan problemas en la en la evaluación del cociente emocional.

Anexo 4. Matriz de componentes

Sobre los factores que inciden en el cociente emocional de los estudiantes de la carrera profesional administración y gestión comercial de una universidad privada.

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Despedido o renunció o se jubiló	,390									
Nuevo empleo o ingresó a una nueva Cia	,357									
Nuevo tipo de trabajo	,459	,426								
Reducción o reorganización en la compañía	,478									
Algún otro cambio en la Cia, que le produjo angustia	,431									
Tuvo una perdida económica o disminución de ingresos	,466		,620							
Muerte de un amigo intimo o miembro de familia										
Mudanza o Traslado							,396			
Su separación o divorcio	,445		,403		,363					
Su Matrimonio	,528				,368					
Compró nueva casa					,410	,371				
Fue víctima de un crimen			,352		,380					
Nacimiento de un hijo, adopción, hijastros u otras personas agregadas al hogar					,379					
Complicación en el sistema judicial	,535		,430		,385					
Sería enfermedad personal o heridas					,549					
Sería enfermedad personal o heridas de un amigo intimo o miembro de la familia	,415		,381		,520					
Aumento de responsabilidades de cuidar un pariente viejo o invalido	,455		,441		,375					
Cualquier otro cambio no incluido en la lista anterior que le produjo angustia					,372			,396		
Seguridad del empleo	,602									
Relaciones con el jefe inmediato	,544									
Cambio de prioridades en el trabajo	,532									
Relaciones con compañeros de trabajo										
Oportunidades de avanzar y desarrollarse	,479									
Exceso de trabajo	,591									
Control de carga de trabajo	,505									
Falta de flexibilidad para hacer frente a las exigencias de familia o personales	,572									
Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo	,572		,536							
Constante vigilancia de su desempeño en el oficio										
Trabajo aburrido o poco interesante						,483				
Especial reconocimiento o premio en su oficio	,409		,466							
Presión por conflicto de fechas limites en su trabajo	,363		,418							

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Perdida de devoción en el trabajo	,554									
Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna	,606									
Flexibilidad de horas de trabajo	,419									
El transporte de ida y regreso al trabajo										
Dificultades financieras	,521		,494							
Aumento de las responsabilidades de cuidar un adulto viejo o un pariente invalido	,450	,413	,376							
Desavenencias con socio o cónyuge										
Crianza de un hijo										
Estar separado del marido o la esposa	,505	,391								
Deterioro de la salud personal	,432				,361					
Encontrar quien cuide del hijo, o problemas con actual situación de dicho cuidado	,494		,428							
No tiene tiempo suficiente para pasar con los que están más cerca de Usted	,521		,434							
Vecindario peligroso o no seguro									,396	
Relaciones con un pariente intimo (Padres, hermanos, yernos)	,471									
Conflicto sexual o frustración										
Conflicto trabajo-familia	,505								,358	
Soledad o falta de intimidad	,572						,374			
Cuestiones de fecundidad o reproducción	,399									
Puedo nombrar mis sentimientos										
He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos										
Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo			,350							
Sé cuando me estoy alterando		,496								
Cuando estoy triste, sé por qué		,501				,405				
Me juzgo a mi mismo por la manera como creo que los demás me ven										
Gozo de mi vida emocional		,531								
Me asustan las personas que muestran fuertes emociones										
A veces quisiera ser otra persona			,373							
Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos	,518									
Acepto mis sentimientos como propios		,490								
Les hago saber a los demás cuando están haciendo un buen trabajo		,438								

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Expreso mis emociones aun cuando sean negativas					,363					
Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito		,541								
Mis amigos íntimos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos										
Me guardo mis sentimientos para mi solo										
Les hago saber a los demás cuando sentimientos desagradables intervienen en la manera como trabajamos		,384								
Me cuesta trabajo pedir ayuda cuando lo necesito		,363								
Al tratar con los demás puedo percibir cómo se sienten		,351								
Haría cualquier cosa por no parecer tonto ante mis compañeros										
Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos		,529								
Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista										
Me concentro en las cualidades positivas de los demás		,499								
Rara vez siento ganas de reñir con otro										
Pienso cómo se sentirán los demás antes de expresar mi opinión		,654								
Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención		,661								
Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón		,432								
Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas		,476			,416					
Sé "leer entre líneas" cuando alguien está hablando		,460				,435				
Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí						,565				
Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras						,512				
Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté										
Sé cuando un amigo está preocupado						,528				
Puedo excluir toda distracción cuando necesito concentrarme							,399			
Generalmente termino lo que comienzo		,388								
Sé decir que no cuando es necesario							,386			
Sé recompensarme a mí mismo después de alcanzar una meta		,627								
Puedo hacer a un lado las recompensas a corto plazo a cambio de una meta a largo plazo							,379			

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Puedo concentrarme completamente en una tarea cuando es necesario		,449								
Hago cosas de las cuales después me arrepiento							,360			
Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones		,506								
Cuando me veo ante un problema, me gusta despacharlo lo más pronto posible		,556				,384				
Pienso qué es lo que quiero antes de actuar		,369								
Puedo aplazar mi satisfacción personal a cambio de una meta más grande		,362								
Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando		,489								
Me da rabia cuando me critican										
No sé cuál es el origen de mi enfado en muchas situaciones			,373	,411						
He recomendado proyectos novedosos en mi compañía								,354		
Participo en compartir información e ideas		,545								
Sueño con el futuro para ayudarme a pensar hacia dónde voy		,442								
Mis mejores ideas me vienen cuando no estoy pensando en ellas		,411						,400		
Tengo ideas brillantes que me dan venido de pronto y ya completamente formadas		,393								
Tengo un buen sentido de cuándo las ideas tendrán éxito o fracasarán		,404								
Me fascinan los conceptos nuevos e inusuales										
He implementado proyectos novedosos en mi compañía								,350		
Me entusiasman las ideas y soluciones nuevas		,434								
Me desempeño bien haciendo "lluvia de ideas" para generar opciones sobre un problema		,430								
Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado		,429								
Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello		,509								
Obstáculos o problemas en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar				,393						
Encuentro fácil esperar con paciencia cuando es necesario										
Siempre hay más de una respuesta correcta		,383			,412					,404
Sé cómo dar satisfacción a todas las necesidades de mí mismo		,512								
No me gusta dejar para mañana lo que puedo hacer hoy		,401								
Temo ensayar otra vez una cosa que ya me ha fallado antes			,399							
Pienso que hay problemas por los cuales no vale la pena preocuparse				,505						
Yo me despreocupo cuando la tensión aumenta		,353								
Puedo ver el aspecto humorístico de las situaciones								,421		

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Amenudo dejo una cosa a un lado por un tiempo para obtener una nueva perspectiva		,405								
Cuando encuentro un problema me concentro en qué se puede hacer para resolverlo		,566			,467					
Puedo lamentarme cuando pierdo algo que es importante para mí	,350				,369					
Me siento incomodo cuando alguien se acerca demasiado a mí emocionalmente										,386
Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades										
Muestro mucho amor y afecto a mis amigos										
Cuando tengo un problema, sé a quién acudir o qué hacer para ayudar a resolverlo		,389				,433				
Mis creencias y valores guían mi conducta diaria										
Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito						,471				
Dudo que mis colegas realmente me aprecien como persona										
Me cuesta trabajo hacer amistades			,424							,399
Rara vez lloro								,363		
Puedo contradecir con eficacia para producir un cambio		,394		,401						
No expresaría mis sentimientos si con ello creyera que causaría un desacuerdo										
En el fondo, yo sólo puedo confiar en mí mismo para hacer las cosas			,470							
Permanezco en calma aun en situaciones en que los demás se irritan										
Es mejor no alborotar problemas si se pueden evitar										
Me cuesta trabajo obtener consenso de mi equipo de trabajo			,362							
Pido retroalimentación a mis colegas sobre mi rendimiento		,430								
Tengo habilidad para organizar y motivar grupos de personas		,430								
Me gusta hacer frente a los problemas en el trabajo y resolverlos		,428								
Escucho la crítica con mente abierta y la acepto cuando es justa		,420								
Dejo que las cosas crezcan hasta el punto crítico antes de hablar de ellas				,433						
Cuando hago un comentario crítico, me concentro en la conducta y no en la persona		,518		,360						
Evito las disculpas			,495							
Yo puedo ver la mortificación de los demás, aunque no la mencionen				,440						
Puedo leer las emociones de la gente por sus ademanes		,365								
Actúo con ética en mi trato con los demás		,589								
No vacilaría en hacer un esfuerzo extra por ayudar a una persona que esté en dificultades				,449						
Tengo en cuenta los sentimientos de los demás en mi trato con ellos		,490								,357

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me puedo poner en el lugar de otra persona										
Hay personas a quienes jamás perdono			,400	,409						
Puedo perdonarme a mi mismo por no ser perfecto										
Cuando tengo éxito en algo, me parece que podía haberlo hecho mejor										
Ayudo a los demás a quedar bien en situaciones difíciles		,376								
Constantemente me preocupo por mis deficiencias										,421
Envidia a los que tienen más que yo			,412	,372						
Veo el lado bueno de las cosas										
Amo mi vida										
Sé que puedo encontrar soluciones a problemas difíciles		,557								
Creo que las cosas generalmente salen bien		,562								
Continuamente me he visto frustrado en la vida por mala suerte										
Me gusta ser el que soy										
Veo los retos como oportunidades para aprender		,491					,373			
Bajo presión estoy seguro de que encontraré una solución										
A veces tengo la solución correcta sin tener las razones										
Mis corazonadas suelen ser acertadas		,555								
Visualizo mis metas futuras		,585								
Puedo ver el producto terminado o el cuadro antes de que estén completos		,602								
Creo en mis sueños aun cuando otros no los vean ni los entiendan										
Cuando me veo ante una elección difícil, sigo mi corazón							,434			
Presto atención cuando las cosas no me parecen del todo bien		,365								
Una vez que me he decidido, rara vez cambio de opinión										
La gente dice que yo soy un visionario										
Cuando alguien presenta una opinión distinta de la mía, me cuesta trabajo aceptarla			,589							
Uso mis reacciones intuitivas para tomar decisiones difíciles		,501					,352			
Todos se aprovecharían de mí si yo los dejara										
Confío en los demás hasta que tenga razones para no confiar										
Tengo mucho cuidado para decidirme a confiar en una persona				,495						
Respeto a mis colegas			,414							

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las personas parecidas a mi en mi compañía han recibido más beneficios que yo (v.gr., aumentos de sueldo, ascensos, oportunidades, recompensas, etc.)										
las personas a quienes trato son dignas de confianza										
Parece que yo siempre salgo defraudado										
Muy poco en la vida es justo o equitativo										
Cuando algo no funciona, yo trato de presentar un plan alternativo		,615								
Cuando conozco a una persona nueva, descubro muy poco de información personal sobre mí mismo				,574						
Yo puedo lograr que las cosas se hagan		,721								
La suerte hace un papel muy importante en mi vida										
Encuentro inútil luchar contra la jerarquía establecida en mi compañía										
Las circunstancias están fuera de mi control										
Necesito reconocimiento de los demás para que mi trabajo valga la pena										
Es fácil que los demás gusten de mi										
Me cuesta mucho trabajo aceptar cumplidos			,527							
Tengo la habilidad de conseguir lo que quiero						,377				
Siento que controlo mi vida						,357				
Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que básicamente no soy feliz										
Me siento asustado y creo que no tengo el control de las cosas cuando éstas cambian rápidamente			,350							
Me gusta encargarme de una cosa				,436						
Yo sé lo que quiero y lo busco										
Cuando cometo un error estoy dispuesto a reconocerlo								,486		
Siento que estoy engañando a los demás			,483							
Si no me apasionara mi trabajo, cambiaría de oficio		,378		,471						
Mi oficio es una extensión de mi sistema personal de valores										
Jamás digo una mentira										
Encuentro que me dejo llevar por una situación aun cuando no esté de acuerdo con ella										
Exagero mis habilidades para poder avanzar										
Digo la verdad aun cuando sea difícil								,502		
He hecho en mi oficio cosas contrarias a mis principios			,390							
Dolor de espalda				,468			,414			,421
Problemas de peso (pérdida o exceso de peso)			,396							

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dolores de cabeza										
Jaquecas										
Catarros o problemas respiratorios										
Problemas del estómago (gases frecuentes, síndrome de irritabilidad intestinal, o úlceras)		,549					,381			
Dolor del pecho	,402									
Dolores inexplicables										
Otros dolores crónicos no anotados en la lista anterior							,422			
Alimentación (pérdida del apetito, como en exceso, no tengo tiempo de comer)	,370						,354			
Fumo	,385									
Tomo bebidas alcohólicas										
Tomo calmantes								,381		
Tomo aspirina u otros analgésicos										
Tomo otras drogas								,395		,414
Huyo de las relaciones estrechas						,438			,386	
Critico, culpo o ridiculizo a los demás						,456				
Me siento víctima, o que se aprovechan de mí						,551				
Veó TV (más de dos horas al día)										
Práctico juegos de video o computador, o uso la internet (más de dos horas al día)										
Me fastidian las personas con quienes me encuentro					,424				,511	
Accidentes o heridas	,438								,371	
Me cuesta trabajo concentrarme	,369			,617						
Me abruma el trabajo	,423			,575						
Me distraigo fácilmente				,515		,403				
No puedo quitarme una cosa de la cabeza y estoy siempre preocupado				,571						
Me siento deprimido, desalentado o sin esperanza	,591						,520			
Me siento solo	,393						,500			
Pierdo la memoria						,491				
Me siento fatigado o abrumado				,455			,435			
Me cuesta trabajo resolverme o tomar decisiones	,532									
Me cuesta trabajo empezar o tranquilizarme	,593			,409						

Matriz de componente ^a										
	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estoy muy satisfecho con mi vida										
Me siento enérgico, feliz y lleno de salud										
Tengo sentimientos de paz interior y bienestar		,385								
Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz		,496								
Mi vida satisface mis más hondas necesidades		,354							,463	
He obtenido menos de lo que he esperado de la vida										
Me gusta ser exactamente como soy										
Para mí el trabajo es una diversión										
He encontrado trabajo significativo		,470								
Voy por una camino que me trae satisfacción		,382					,378			
He aprovechado al maximo mis capacidades									,358	
Hay personas con quienes "me conecto" a un nivel más hondo										
Soy franco con las personas cercanas a mí y ellas son francas conmigo										
He amado profundamente a otra persona										
Generalmente encuentro personas con quienes hacer vida social										
Soy capaz de hacer compromisos a largo plazo con otra persona										
Sé que soy importante para los que están más cerca de mí			,452							
Encuentro fácil decirles a los demás que los quiero		,572								
Estoy satisfecho con mi desempeño en el trabajo										
Mis compañeros de trabajo dirían que yo facilito buenas comunicaciones entre los miembros de mi grupo		,395	,369							
Me siento distante en el trabajo y no participante				,589						
Me es difícil prestar atención a las tareas del trabajo				,506						
En mi equipo de trabajo participo en la toma de decisiones		,545								
Me cuesta trabajo cumplir los compromisos o completar las tareas										
Mi rendimiento en el trabajo es siempre el mejor de que soy capaz		,420				,364				

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 10 componentes extraídos.

La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin permite comparar los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Así, observamos en la tabla 4 valores pequeños de KMO = 0.679 indican que el análisis factorial puede no ser una buena idea, dado que las correlaciones entre los pares de ítems pueden no ser explicadas por otros ítems.

Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado = 557.145, g.l. = 261, Sig. = 0.000) indica que los ítems se encuentran correlacionadas entre sí y son significativas, y por ende el modelo factorial es pertinente

Tabla

Análisis de la varianza total explicada sobre los factores que inciden el cociente emocional de los estudiantes de la carrera administración y gestión comercial de una universidad privada.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,679
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	557,145
	Gl	261
	Sig.	0,000